

8. Google, Amazon, Starbucks: The rise of 'tax shaming' // BBC News Magazine. 21 May 2013. URL: <http://www.bbc.com/news/magazine-20560359> (дата обращения 16.05.2018).

9. MPs attack Amazon, Google and Starbucks over tax avoidance // The Guardian. - URL: <https://www.theguardian.com/business/2012/dec/03/amazon-google-starbucks-tax-avoidance> (дата обращения 16.05.2018).

УДК 378-057.85:34+331.215.22

МЕРЫ СТИМУЛИРОВАНИЯ ТРУДА ПРЕПОДАВАТЕЛЯ ЮРИДИЧЕСКИХ ДИСЦИПЛИН В ОБРАЗОВАТЕЛЬНОМ ПРОЦЕССЕ

И.О. Опанасюк

Минский филиал учреждения образования «Белорусский торгово-экономический университет потребительской кооперации»

В настоящее время особое значение придается образовательному процессу при изучении юридических дисциплин, поскольку на рынке труда, возросли требования, предъявляемые к специалистам, оказывающим юридические услуги. Образовательный процесс во многом зависит от того, насколько учреждение образования (далее – УО) надлежащим образом организует этот процесс. При этом образовательный процесс не возможен без соблюдения трудовой дисциплины. УО является одной из организационно-правовых форм юридического лица. Его возглавляет руководитель – ректор или директор, на котором лежит обязанность организации труда работников согласно ст. 55 Трудового кодекса Республики Беларусь (далее – ТК) [1]. Рассмотрим, влияют ли меры стимулирования труда педагогических работников на образовательный процесс при получении обучающимися юридического образования.

Согласно пп. 1.9. п. 1 ст. 1 Кодекса Республики Беларусь об образовании (далее – Кодекс об образовании) образовательный процесс – обучение и воспитание, организованные УО в целях освоения обучающимися содержания образовательных программ. При этом участниками образовательного процесса являются обучающиеся и педагогические работники (пп. 1.19 п. 1 ст. 1 Кодекса об образовании) [2].

Трудовая дисциплина в сфере образования – это обязанность руководителя создавать педагогическому работнику условия труда, необходимые ему для наиболее эффективного осуществления трудовой функции, и обязанность педагогического работника неуклонно соблюдать в процессе труда правила поведения, установленные в законодательных и локальных нормативных правовых актах (далее – локальных актах), а также в коллективных договорах и соглашениях. Педагогический работник, заключая трудовой договор (контракт), вступает в трудовые отношения. Дисциплина является частью любого трудового отношения, поэтому под дисциплинарными отношениями понимают часть трудовых отношений и фактически

часть любого вида общественных отношений, например часть политических, финансовых, административных, в т.ч. и педагогических.

В.И. Шкатулла классифицирует дисциплинарные отношения по трем признакам: по содержанию, по объекту и по характеру отношений между участниками. Так, по содержанию дисциплинарные отношения подразделяются на 4 вида: 1) охранительные отношения, где одна из сторон этих отношений наделена дисциплинарной властью; 2) поощрительные отношения, которые обязывают руководителя, оценивая работника, учитывать все случаи проявления им активности; 3) воспитательные отношения. Их содержание включает право и обязанность руководителя воспитывать работника, используя, в частности, метод убеждения; 4) организационные отношения включают распределение прав и обязанностей, а также ответственности между участниками трудовых, дисциплинарных отношений, установление мер поощрения – мотивации труда. По объекту дисциплинарные отношения подразделяются на 3 вида: 1) активно-инициативные, 2) пассивно-исполнительские, 3) поведение с отклонениями. В связи с чем В.И. Шкатулла выделяет 3 вида поведения человека: 1) активное – работник, исполняя свои обязанности, используя права, проявляет большую творческую активность (например, продолжительная безупречная работа), 2) правомерное – работник, кроме исполнения обязанностей, активно пользуется своими правами (например, право на отдых), 3) поведение, с отклонениями – неисполнение обязанностей, превышение прав, что может нанести вред как конкретному человеку, так и коллективу в целом (например, систематическое опоздание на работу). По характеру отношений между участниками дисциплинарные отношения подразделяются на 2 вида: 1) вертикальные (например, отношения между руководителем и работником), горизонтальные (например, отношения между сотрудниками) [3, с. 132].

Обеспечение трудовой дисциплины в УО во многом зависит: 1) от создания руководителем необходимых организационных, экономических, благоприятных социально-психологических условий труда для нормальной высокопроизводительной работы педагогических работников, для побуждения их к сознательному отношению к труду, 2) применения руководителем УО методов убеждения, воспитания, поощрения и принуждения, 3) использования мер стимулирования труда работников.

По мнению В.И. Шкатулла убеждение – это уверенность в истинности знаний, которая имеет следующую структуру: знания; субъективное признание человеком истинности знаний, отсутствие сомнений в правильности знаний; уяснение соответствия данного знания интересам личности, осознание жизненной важности знаний для человека и необходимости их для практической деятельности; субъективная готовность действовать в соответствии со знаниями [3, с. 98]. Как отмечает Г.Б. Шишко: чтобы обеспечить честное и добросовестное отношение к труду у граждан, государство использует в первую очередь правовые методы убеждения, и только потом принуждения [4, с. 476]. При этом метод убеждения включает в себя также поощрения. Трудовой кодекс предоставляет нанимателю право по-

ощрять работников за труд и за особые трудовые заслуги перед обществом и государством (ст. 196 ТК) [1].

Согласно ч. 2 ст. 196 ТК виды поощрений работников за труд определяются коллективным договором, соглашением или правилами внутреннего трудового распорядка, а также уставами и положениями о дисциплине [1]. За особые трудовые заслуги работники представляются в вышестоящие органы к поощрению, к награждению орденами, медалями, почетными грамотами, нагрудными значками, к присвоению почетных званий и звания лучшего работника по данной профессии. Например, в соответствии с Указом Президента Республики Беларусь «О некоторых вопросах награждения государственными наградами Республики Беларусь» от 08.04.2005 № 168 (в ред. Указа от 25.05.2017) для получения почетного звания «Заслуженный учитель Республики Беларусь» или «Заслуженный работник образования Республики Беларусь» необходимо проработать в сфере образования 15 и более лет и иметь заслуги в педагогической и воспитательной деятельности, организации учебно-производственного процесса, его научно-методическом обеспечении [5].

Как показывает практика обеспечение высокого уровня педагогической дисциплины невозможно без учета психологических особенностей отдельных работников, профессиональных коллективов, в т.ч. психологической устойчивости руководителя. Дисциплинированное поведение, на наш взгляд, зависит от многих личностных факторов, таких как: направленность личности, особенности характера и темперамента работника, уровень его профессионального образования и педагогической этики. При этом на уровень дисциплинированности влияют различные социально-психологические явления в педагогическом коллективе: общественное мнение, внутриколлективные нормы поведения, социально-психологический климат и удовлетворенность работников своей работой и методами руководства. Кроме того руководителю УО необходимо обратить внимание на социально-психологический климат в педагогическом коллективе, т.к. его уровень влияет как на поведение педагогического работника, на его психологическое состояние, так и на образовательный процесс в целом.

Метод принуждения, подчеркивает Г.Б. Шишко, – это метод воздействия, который обеспечивает совершение действий отдельными субъектами права вопреки его воле. Принуждение применяется как крайнее проявление власти и допустимо при строго определенных условиях, предусмотренным законом. Принуждение должно быть обоснованным и преследовать цели воспитания: быть гуманным, зависеть от характера и мотивов поведения, личности нарушителя, а также от последствий правонарушения. Применение мер дисциплинарного взыскания и мер правового воздействия, предусмотренных трудовым законодательством, являются выражением метода принуждения. Необходимо помнить, что принуждение применяется только в сочетании с убеждением и сам факт возможного применения мер дисциплинарного воздействия используется, как средство формирования у работника привычки добровольно соблюдать трудовую дисциплину [4, с. 478]. Поэтому данная мера стимулирования труда педагогических работников должна применяться руководителем после применения меры убеждения.

Стимулирование труда работников, может осуществляться как материальным, так и нематериальным способом, которые должны быть четко определены локальными актами организации. Материальное стимулирование, как один из видов поощрения, может выражаться в денежной и неденежной форме, в виде премий, надбавок и различных бонусов. При этом может носить как положительный (например, доплата, надбавка), так и отрицательный характер (например, лишение премии). К нематериальному стимулированию можно отнести предоставление бесплатных путевок, абонементов, бесплатного питания и т.п. Применение стимулов является основой процесса стимулирования педагогической деятельности. Под стимулированием понимается внешний по отношению к персоналу процесс управленческого воздействия, идущего от конкретного руководителя или органа управления и основывающегося, главным образом, на субъективном понимании системой управления этого воздействия, направленного на мотивы работников [6, с. 73]. Согласно определению А.Я. Кибанова стимулирование трудовой деятельности представляет собой стремление организации с помощью моральных и материальных средств воздействия побудить работников к труду, его интенсификации, повышению производительности и качества труда для достижения целей организации. При этом мотив труда формируется тогда, когда труд является если не единственной, то, по крайней мере, одной из основных предпосылок получения блага. В таком случае благо приобретает стимулирующую функцию и становится стимулом труда [6, с. 71].

Таким образом, меры стимулирования труда, применяемые руководителем УО, во многом влияют на образовательный процесс. Поэтому разрабатывая систему стимулирования труда, направленную больше на поощрение работников, руководитель должен помнить: 1) труд работника необходимо оценивать объективно, 2) работник должен знать, что при положительной оценке его работы, он будет вознагражден, 3) работника нужно вознаграждать своевременно. А для обеспечения надлежащего образовательного процесса руководитель УО должен создать и предоставить работнику необходимые условия труда, поддерживать благоприятный социально-психологический климат в коллективе, повышать правовую активность работников путем стимулирования их труда.

Список источников

1. Трудовой кодекс Республики Беларусь с комментарием наиболее важных изменений, внесенных Законом Республики Беларусь от 8 января 2014 г. № 131-З / авт. коммент. Л.И. Липень. – Минск : Амалфея, 2014. – 304 с.
2. Кодекс Республики Беларусь об образовании : 13 янв. 2011 г. № 243-З : Принят Палатой представителей 2 дек. 2010 г. : одобр. Советом Респ. 22 дек. 2010 г. : в ред. Закона Респ. Беларусь от 18.07.2016 г. – Минск : Нац. Центр правовой информ. Респ. Беларусь, 2011. – 400 с.
3. Шкатулла, В. И. Настольная книга менеджера по кадрам / 3-е изд., изм. и доп. / В.И. Шкатулла. – Москва: НОРМА, 2003.–992 с.

4. Шишко, Г.Б. Правовые методы обеспечения трудовой дисциплины / Г.Б. Шишко // Право в современном белорусском обществе. Вып.6 – Минск: Бизнессофесто, 2011. –490 с.

5. О некоторых вопросах награждения государственными наградами Республики Беларусь : Указ Президента Респ. Беларусь, 8 апр. 2005 г., № 186 // Консультант Плюс Беларусь [Электронный ресурс] / Нац. центр правовой информ. Респ. Беларусь. – Минск, 2002. – Дата доступа: 11.10.2018.

6. Бойко, Ю. И., Коробкина, М. А., Кибанов, А.Я. Мотивация и стимулирование труда как объективный фактор повышения конкурентоспособности предприятия в условиях становления и развития рыночных отношений // Научно-методический электронный журнал «Концепт». – 2016. – Т. 2. – С. 236–240.

УДК 340(470+571)

СОВРЕМЕННОЕ РАЗВИТИЕ ПРАВА В РОССИИ И ФОРМИРОВАНИЕ ЮРИСТА БУДУЩЕГО

Н.В. Свечникова, Д.А. Грачева

Российский экономический университет имени Г.В. Плеханова

Развитие российского права осуществляется непрерывно, каждый этап в этом процессе имеет свои особенности. По мнению директора Института законодательства и сравнительного правоведения при Правительстве Российской Федерации, д.ю.н. Т.Я. Хабриевой, «в условиях новой реальности право становится не только средством, инструментом, обеспечивающим цифровизацию экономики, управления и других сегментов социального бытия, но и объектом воздействия «цифровизации», в результате которого оно претерпевает изменения своей формы, содержания, системы, структуры, механизма действия и демонстрирует тенденцию к усилению наметившихся трансформаций» [1, с. 85].

В современных условиях создание правовых основ цифровой экономики в России можно определить как ускоренное закрепление новых общественных отношений, сформировавшихся на основе развития информационных технологий и их внедрения в экономическую сферу.

Целесообразно создать правовой базис для успешного функционирования внутренних инвестиций в развитие цифровой экономики России. Указ Президента Российской Федерации от 7 мая 2018 г. № 204 «О национальных целях и стратегических задачах развития Российской Федерации на период до 2024 года» определяет в качестве задачи создание системы правового регулирования цифровой экономики, которая будет основана на гибком подходе в каждой сфере, внедрение гражданского оборота на базе цифровых технологий, создание глобальной конкурентоспособной инфраструктуры передачи, обработки и хранения данных преимущественно на основе отечественных разработок, обеспечение подготовки высококвалифицированных кадров для цифровой экономики, обеспечение информационной безопасности на основе отечественных разработок при передаче, об-