

Почебут Л.Г., Чикер В.А. 2002. *Организационная социальная психология*. СПб: Речь. 298 с.

Платонов К.К., Голубев Г.Г. 1977. *Психология*. М.: Наука. 185 с.

Уманский Л.И. 1980. *Психология организаторской деятельности школьников*. М.: Просвещение. 160 с.

Шакуров Р.Х. 1990. *Социально-психологические основы управления: руководитель и коллектив*. М.: Просвещение. 208 с.

ZHOVTONOZHKO Viktoriya Vladimirovna, external doctorate student of the Chair for Humanities, psychologist, International Academy of Business and Management (15a Mar'inoy Roschi 5<sup>th</sup> Lane, Moscow, Russia, 129594; lady.zargov2009@yandex.ru; 8 9057540104)

## A HISTORICAL ANALYSIS OF THE TERM OF SOCIO-PSYCHOLOGICAL CLIMATE IN RUSSIAN SCIENCE

**Abstract.** The article gives an evolutionary analysis of the concept of social-psychological climate in Russian social psychology, demonstrates changes in approaches to the essence of social-psychological climate in collective. Despite the existence of a large number of scientific researches and publications on this subject, the unity of its understanding does not exist. The author believes that this article will allow creating an exact idea of this collective phenomenon and choosing optimum methods of formation of favorable climate in a collective.

**Keywords:** social-psychological climate, moral-psychological climate, psychological climate, psychological (inner) atmosphere

---

РЯБОВ Константин Игоревич – аспирант Современной гуманитарной академии (109029, Россия, г. Москва, ул. Нижегородская, 32, стр. 4; workryabov@yandex.ru)

## РАЗВИТИЕ КАДРОВОГО ПОТЕНЦИАЛА ПРЕДПРИЯТИЙ АПК

**Аннотация.** На основе эмпирического исследования в статье представлены отдельные аналитические положения и практические предложения по реализации развития кадрового потенциала в социальной практике предприятий АПК. В их основу вошли рекомендации по стимулированию образовательных организаций высшего образования, работодателей предприятий АПК к рациональному развитию кадрового потенциала. Автор делает акцент на то, что разработанные рекомендации будут способствовать устранению пробелов в нормативно-правовом решении изучаемой проблемы; повышению численности студентов из сельской местности; трудоустройству молодых специалистов по полученной специальности на предприятия АПК; повышению заинтересованности вузов в обучении студентов из сельской местности.

**Ключевые слова:** предприятия регионального АПК, кадровый потенциал, стратегическое управление, образование и подготовка молодых специалистов, молодежная кадровая политика, предприятия АПК

Общественная практика показывает, что стратегическое социальное управление предприятием АПК невозможно без рационального развития кадрового потенциала предприятия.

С целью решения задач по проверке данной гипотезы было проведено эмпирическое исследование на базе предприятий АПК и государственных вузов России.

Объем выборки – 400 чел. молодых специалистов, работающих на предприятиях АПК, и 400 обучающихся в аграрных вузах России.

Анализ имеющихся нормативно-правовых актов и разработок в научной литературе дает основания сделать вывод, что в современной практике актуализируется задача по разработке эффективной модели обучения, переподготовке и повышению квалификации молодых специалистов.

Однако, как показывает современная практика, а также анализ результатов нашего исследования на основе анкетного опроса обучающихся в аграрных вузах, молодых специалистов, работающих на предприятиях АПК, и экспертных оценок, это не решает возникшую проблему и не в полной мере отвечает современным требованиям подготовки специалистов в области АПК с последующим их трудоустройством.

Данные опроса обучающихся в аграрных вузах России показали, что только 4,76% респондентов не хотят работать по полученной специальности, 9,5% опрошенных планируют работать по полученной специальности при любых условиях; 33,3% планируют работать по полученной специальности при условиях предоставления достойной заработной платы и комфортных условий жизнедеятельности в сельской местности; 42,9% обучающихся планируют работать по полученной специальности при условии предоставления рабочего места в мегаполисе (см. табл. 1).

*Таблица 1*

**Результаты опроса обучающихся в аграрных вузах России о желании работать по полученной специальности**

| Вопросы  | Ответы, % |
|--|-----------|
| Да, при условии предоставления рабочего места в мегаполисе   | 42,86     |
| Да, при условиях предоставления достойной заработной платы и комфортных условий жизнедеятельности в сельской местности | 33,33     |
| Затрудняюсь ответить   | 9,53      |
| Да, планирую при любых условиях  | 9,52      |
| Нет, ни при каких условиях   | 4,76      |

В последнее время происходит реорганизация вузовской системы образования в России. Правительство РФ принимает меры по сокращению государственных и негосударственных вузов.

Предполагается, что реализация такой государственной политики в области образования приведет к повышению качества российского образования и ликвидации неэффективных вузов России. Однако после подобных действий возникают и негативные последствия. В условиях ликвидации множества негосударственных вузов и объединения государственных образовательных организаций происходит снижение числа бюджетных мест, повышается размер оплаты за образование, сокращается выбор у абитуриентов и т.п.

В этой связи с целью повышения заинтересованности вузов в предоставлении более качественного образования, а также обеспечения развития ведущих университетов РФ утверждено постановление Правительства РФ «О мерах государственной поддержки ведущих университетов Российской Федерации в целях повышения их конкурентоспособности среди ведущих мировых научно-образовательных центров»<sup>1</sup>. Разработан перечень требований к отбору вузов

<sup>1</sup> Постановление Правительства РФ от 16.03.2013 № 211 «О мерах государственной поддержки ведущих университетов Российской Федерации в целях повышения их конкурентоспособности среди ведущих мировых научно-образовательных центров». Доступ: <http://base.garant.ru/70336756/>

для получения ими государственной поддержки в целях повышения их конкурентоспособности среди ведущих мировых научно-образовательных центров<sup>1</sup>.

Содержательный анализ результатов общественного обсуждения проекта этого приказа показал, что не было ни одного предложения, касающегося образования и переподготовки молодых специалистов в сфере АПК. Результаты нашего исследования показывают, что необходимо дополнить перечень требований к отбору вузов для получения ими государственной поддержки в целях повышения их конкурентоспособности среди ведущих мировых научно-образовательных центров новым пунктом, касающимся реализации обучения студентов из сельской местности по разработанному четырехстороннему договору «О подготовке специалистов между обучающимся, работодателем, образовательной организацией высшего образования и Научным образовательным межведомственным кадровым центром в системе АПК».

На наш взгляд, улучшить ситуацию в области образования и трудоустройства молодых специалистов в сфере АПК, а также повысить интерес вузов к подготовке и переподготовке этой социальной группы и, как следствие, повысить число студентов из сельской местности, позволят следующие изменения. В нормативно-правовом акте, дополняющем вышеуказанный приказ, необходимо регламентировать число студентов из сельской местности, добавив новый пункт в следующей редакции.

«Удельный вес студентов из сельской местности: из числа НПР в общей численности НПР в году, предшествующем году, в котором проводится отбор вузов, — не менее 1%, или из числа студентов (приведенного контингента), обучающихся по основным профессиональным образовательным программам высшего образования, в общей численности таких студентов в году, предшествующем году, в котором проводится отбор вузов, — не менее 1%».

Таким образом, предлагаемое дополнение будет способствовать а) устранению пробелов в нормативно-правовом решении изучаемой проблемы; б) росту численности студентов из сельской местности; г) трудоустройству молодых специалистов по полученной специальности на предприятия АПК; д) повышению заинтересованности вузов в обучении студентов из сельской местности, т.к. только при соблюдении этого требования вуз сможет получить дополнительную государственную поддержку в целях повышения их конкурентоспособности среди ведущих мировых научно-образовательных центров.

Современная практика показывает, что действенной мерой в процессе правового обеспечения совершенствования молодежной кадровой политики и социальных механизмов ее реализации на предприятиях АПК могли бы стать подготовка и принятие специального постановления правительства РФ.

Анализ образовательной практики, изучение нормативных правовых актов РФ и научных источников показали, что законодательная власть принимает попытки совершенствовать процесс участия работодателей в подготовке молодых специалистов.

Кроме того, с целью нормативно-правовой поддержки устойчивого развития экономики и социальной стабильности России был разработан и принят закон от 18.03.2015 № 10 «Об установлении ставок налогов для налогоплательщиков, впервые зарегистрированных в качестве индивидуальных предпринимателей и перешедших на упрощенную систему налогообложения и (или) патентную

<sup>1</sup> Приказ Минобрнауки России от 22.04.2013 N 296 (ред. от 22.06.2015) «О перечне требований к отбору вузов для получения ими государственной поддержки в целях повышения их конкурентоспособности среди ведущих мировых научно-образовательных центров». Доступ: <http://base.consultant.ru/cons/cgi/online.cgi?req=doc;base=LAW;n=182405;fld=134;dst=1000000001,0;rnd=0.17024699435389867>

систему налогообложения». Кроме того, по мнению эксперта, принятие такого закона позволит индивидуальным предпринимателям не платить налоги в течение 2 лет, при этом активно зарабатывая и получая доход в период сегодняшнего экономического кризиса.

Результаты содержательного анализа публикаций СМИ, экспертного опроса специалистов в области АПК показали, что принятие таких мер повлечет за собой положительную динамику в развитии индивидуальных предприятий. Кроме того, такие решения необходимо поддерживать и применять для развития других отраслей.

В этой связи, согласно результатам экспертного опроса, автор предлагает распространить разработанную систему «Об установлении ставок налогов для налогоплательщиков, впервые зарегистрированных в качестве индивидуальных предпринимателей и перешедших на упрощенную систему налогообложения и (или) патентную систему налогообложения» на предприятия АПК, которые заключили с образовательными организациями и обучающимися четырехсторонний договор «О подготовке специалистов между обучающимся, работодателем, образовательной организацией высшего образования и Научным образовательным межведомственным кадровым центром в системе АПК». Таким образом, у предприятий АПК возникнет дополнительный стимул к заключению подобных договоров и активному участию в процессе обучения молодых специалистов, что, безусловно, в будущем положительно повлияет на развитие кадрового потенциала предприятий АПК.

Эти меры общенационального масштаба могут подкрепляться и дополняться в региональном управлении с учетом местных особенностей предприятий АПК и образовательных организаций, что придаст новый импульс повышению конкурентной способности не только самих предприятий, но и целых регионов [Маркин 2015а: 28-29; Маркин 2015б: 161-162].

### Список литературы

Маркин В.В. 2015а. Теоретико-методологические проблемы социально-пространственной и социально-территориальной идентификации: региональный узел. — *Региональная социология: проблемы консолидации социального пространства России*. М.: Новый хронограф. С. 11-33.

Маркин В.В. 2015б. Региональная социология и управление: «дорожная карта» взаимодействия. — *Общество и социология в современной России: материалы Всероссийской научно-практической конференции*. Вологда: ИСЭРТ РАН. С. 161-167.

*RYABOV Konstantin Igorevich, postgraduate student of the Modern University for the Humanities (32, bld. 4 Nizhegorodskaja St, Moscow, Russia, 109029; workryabov@yandex.ru)*

## THE DEVELOPMENT OF PERSONNEL CAPACITY OF ENTERPRISES OF THE AGRIBUSINESS

**Abstract.** Based on empirical research, the article presents some analytical situations and practical proposals for the implementation of the development of human capacity in the social practice of agroindustrial enterprises. The author gives recommendations to encourage educational institutions of higher education, employers of agroindustrial enterprises to the rational development of human resources. The author emphasizes that the recommendations would have a positive effect on gaps in the legal decision of the studied problem; on increasing the number of students from rural areas; on employment of

young specialists in their specialty in the agribusiness companies; increasing the interest of universities in training of students from rural areas.

**Keywords:** regional AIC enterprises, human resource, strategic management, education and training of young professionals, youth personnel policy, agribusiness

---

ЧИКИШЕВА Надежда Александровна — к.ю.н., доцент Юридического института Дальневосточного федерального университета (690950, Россия, г. Владивосток, ул. Октябрьская, 25; naadezdaaa@mail.ru)

## ПРЕЗЮМИРОВАНИЕ ВИНЫ ПРИ ПРИМЕНЕНИИ ДОГОВОРНОЙ И ДЕЛИКТНОЙ ОТВЕТСТВЕННОСТИ

**Аннотация.** Важнейшей задачей гражданско-правового регулирования является обеспечение стабильности гражданских отношений и всемерной защиты нарушенных прав. Каждый участник гражданского оборота, пострадавший от гражданского правонарушения, должен быть уверен в полном восстановлении нарушенных прав и законных интересов, в возмещении причиненных убытков (вреда). Установленный гражданским законодательством механизм презюмирования вины является одним из важных средств достижения этой цели: он освобождает потерпевшего (кредитора) от доказательства вины правонарушителя (должника), что во многих случаях практически невозможно осуществить, и заставляет последнего доказывать свою невиновность.

**Ключевые слова:** вина, презумпция, вред, деликтное правонарушение, договор, основание ответственности за нарушение обязательств

Презюмированию вины в научной гражданско-правовой литературе уделялось немало внимания. Вместе с тем многие теоретические вопросы до сих пор не нашли своего разрешения или остаются остро дискуссионными.

Договорное и деликтное правонарушения существенно отличаются, их различия оказывают влияние на применение и опровержение презумпции вины.

Статья 401 ГК РФ «Основание ответственности за нарушение обязательств» по своему названию и содержанию направлена на регулирование именно договорной ответственности. В соответствии с этой статьей лицо, не исполнившее обязательство либо исполнившее его ненадлежащим образом, несет ответственность при наличии вины (умысла или неосторожности), кроме случаев, когда законом или договором предусмотрены иные основания ответственности. Словосочетание «лицо, не исполнившее обязательство» указывает на правонарушение (неисполнение обязательства), тогда как в случае деликтной ответственности невозможно не исполнить деликтное обязательство, т.к. оно возникает в момент правонарушения (причинения вреда). По своей правовой природе деликт схож с уголовными и административными правонарушениями, он возникает при нарушении общегражданского запрета — не причинять вред.

Нельзя не согласиться с С.Н. Братусем, который писал, что «при нарушении этих запретов, как правило, речь идет не о принуждении к исполнению конкретной неисполненной обязанности (это сделать уже невозможно), а об исполнении новой обязанности претерпеть наказание за содеянное, об ограничениях личных и имущественных, об общей и специальной превенции, о перевоспитании и т.д.» [Братусь 1976: 119].

Договорная ответственность наступает за нарушение обязывающей нормы