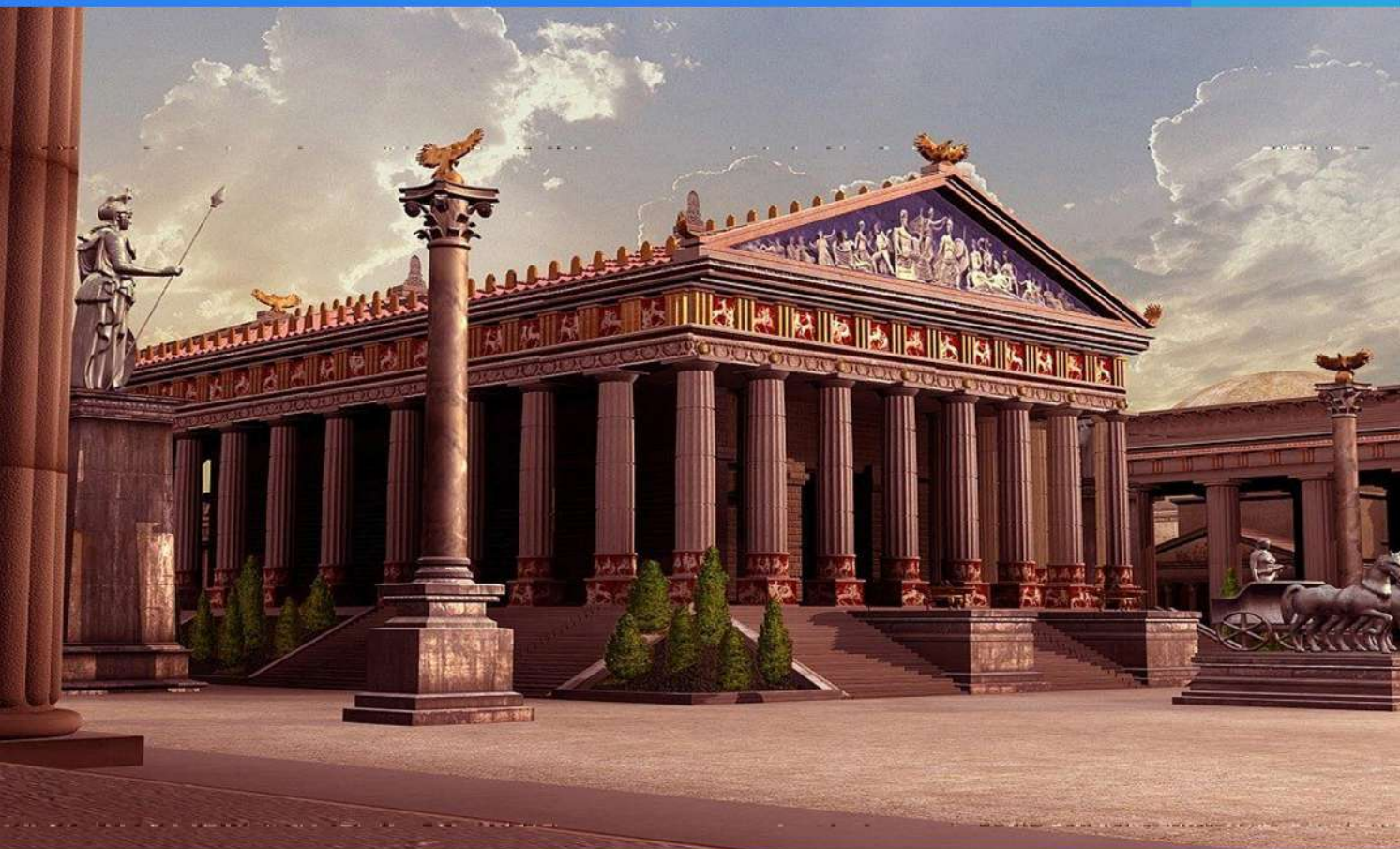


ВЕСТНИК НАУКИ



ВЫПУСК № 3 (24)



ТОМ 2

Международный научный журнал

www.вестник-науки.рф

Тольятти 2020

Международный научный журнал

«ВЕСТНИК НАУКИ»

№ 3 (24) Том 2

МАРТ 2020 г.

(ежемесячный научный журнал)

В журнале освещаются актуальные теоретические и практические проблемы развития науки, территорий и общества. Представлены научные достижения ученых, преподавателей, специалистов-практиков, аспирантов, соискателей, магистрантов и студентов научно-теоретического, проблемного или научно-практического характера.

Предназначено для преподавателей, аспирантов и студентов, для всех, кто занимается научными исследованиями в области инновационного развития науки, территорий и общества.

Статьи, поступающие в редакцию, рецензируются, публикуются в авторской редакции.

Авторы несут ответственность за содержание статей, за достоверность приведенных в статье фактов, цитат, статистических и иных данных, имен, названий и прочих сведений, а также за соблюдение законов об интеллектуальной собственности. Мнение редакции может не совпадать с мнением авторов материалов.

Главный редактор журнала:

РАССКАЗОВА ЛЮБОВЬ ФЁДОРОВНА

Главный редактор: Рассказова Любовь Федоровна
Адрес учредителя, издателя и редакции: г. Тольятти
сайт: www.открытая-наука.рф; www.вестник-науки.рф
eLibrary.ru: https://elibrary.ru/title_about.asp?id=67626

Дата выхода в свет: 08.03.2020 г.

*Периодическое
электронное научное издание.*

Рабочий язык журнала:

русский и английский.

Распространяется бесплатно.

СОДЕРЖАНИЕ (CONTENT)

ОБЩЕГУМАНИТАРНЫЕ НАУКИ (HUMANITARIAN SCIENCES)

Акопян Э.В. ИСПОЛЬЗОВАНИЕ ЭЛЕМЕНТОВ ТЕХНОЛОГИИ ДИСТАНЦИОННОГО ОБУЧЕНИЯ В ПРЕПОДАВАНИИ ИНФОРМАТИКИ И ИКТ	5
Ганбаров А.Т., Евдошенко О.И. ОПРЕДЕЛЕНИЕ МЕЖЛИЧНОСТНЫХ ОТНОШЕНИЙ В КОМАНДЕ СТАРТАПА.....	8
Зайцева Т.В., Феськова Е.В. ОСОБЕННОСТИ ПРОВЕДЕНИЯ ЗАНЯТИЙ ПО ФИЗИЧЕСКОЙ КУЛЬТУРЕ ДЛЯ ЛЮДЕЙ, ИМЕЮЩИХ СЕРДЕЧНО-СОСУДИСТЫЕ ЗАБОЛЕВАНИЯ.....	16
Ибраева Г.С., Кабиева Ш.К. ЦЕННОСТИ «МЭНГЛІК ЕЛ» В СТАНДАРТАХ ОБНОВЛЕННОГО ОБРАЗОВАНИЯ.....	21
Лавицкая Л.В. СОВРЕМЕННЫЕ МЕТОДИКИ И ТЕХНОЛОГИИ ПРЕПОДАВАНИЯ ФИЗИЧЕСКОЙ КУЛЬТУРЫ В СПО.....	25
Рыжкова О.Б. ПРОФИЛАКТИКА СУИЦИДАЛЬНЫХ ПРОЯВЛЕНИЙ В ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ СРЕДЕ.....	28
Сологубова С.А. О ПРОШЛОМ ПАМЯТЬ СОХРАНЯЯ. НОВЫЕ ФОРМЫ РАБОТЫ С МОЛОДЕЖНОЙ АУДИТОРИЕЙ В ДЕЯТЕЛЬНОСТИ МУЗЕЕВ И АРХИВОВ	32
Шмуленкова А.С. СОВЕРШЕНСТВОВАНИЕ МЕХАНИЗМА РЕАЛИЗАЦИИ ГОСУДАРСТВЕННОЙ МОЛОДЕЖНОЙ ПОЛИТИКИ.....	35

ЮРИДИЧЕСКИЕ НАУКИ (JURIDICAL SCIENCE)

Сариева Д.Т. ПРАВА ЧЕЛОВЕКА И ГРАЖДАНИНА В КАЗАХСТАНЕ: КОНСТИТУЦИОННО-ПРАВОВОЙ АСПЕКТ.....	38
Сариева Д.Т. ПРАВА ЧЕЛОВЕКА И ГРАЖДАНИНА В РЕСПУБЛИКЕ КАЗАХСТАН: КОНСТИТУЦИОННО-ПРАВОВОЙ АСПЕКТ	40

ЭКОНОМИЧЕСКИЕ НАУКИ (ECONOMIC SCIENCE)

Васюкович И.С. МЕХАНИЗМЫ СОВЕРШЕНСТВОВАНИЯ КАДРОВОЙ ПОЛИТИКИ В УЧРЕЖДЕНИЯХ УГОЛОВНО-ИСПОЛНИТЕЛЬНОЙ СИСТЕМЫ (НА МАТЕРИАЛАХ УЧРЕЖДЕНИЙ УФСИН РОССИИ ПО ОМСКОЙ ОБЛАСТИ).....	43
Васюкович И.С. ТЕОРЕТИЧЕСКИЕ ОСНОВЫ МЕХАНИЗМА КАДРОВОЙ ПОЛИТИКИ В УЧРЕЖДЕНИЯХ УГОЛОВНО-ИСПОЛНИТЕЛЬНОЙ СИСТЕМЫ РФ	57

ТЕХНИЧЕСКИЕ НАУКИ (TECHNICAL SCIENCE)

Агаркова С.В., Панасина Т.В. ПРОБЛЕМЫ УТИЛИЗАЦИИ ТВЕРДЫХ БЫТОВЫХ ОТХОДОВ.....	71
---	----

Олимов О. УСОВЕРШЕНСТВОВАНИЕ СИСТЕМЫ УПРАВЛЕНИЯ ТРАНСПОРТНЫХ ПРЕДПРИЯТИЙ	76
--	----

Орлов А.А. КЛИМАТИЧЕСКОЕ ЗОНИРОВАНИЕ ПРИДОМОВЫХ ТЕРРИТОРИЙ. ИСПОЛЬЗОВАНИЕ ПРОГРАММНОГО КОМПЛЕКСА	81
---	----

Тагиров Р.И., Мыльникова Е.В., Байгильдина А.Д., Хинкиладзе Д.Р. ОПРЕДЕЛЕНИЕ ОПТИМАЛЬНОГО СОСТАВА БИОТОПЛИВА	95
--	----

СЕЛЬСКОХОЗЯЙСТВЕННЫЕ НАУКИ (AGRICULTURAL SCIENCE)

Абдурасулов О., Мукумов И.У. РОД ПУРПУРНИК (TORILIS ADANS) ВО ФЛОРЕ УЗБЕКИСТАНА	100
---	-----

Нурмуратова М., Мукумов И.У. РОД БОРОЗДОСЕМЯННИК (AULACOSPERMUM LEDEV.) ВО ФЛОРЕ УЗБЕКИСТАНА	104
--	-----

Усмонов А., Мукумов И.У. РОД СИНЕГОЛОВНИК (ERYNGIUM L.) ВО ФЛОРЕ УЗБЕКИСТАНА	108
--	-----

МЕДИЦИНСКИЕ НАУКИ (MEDICAL SCIENCE)

Жусупова Ж.Ж., Жолдыбай М.М., Олжабаева А.М., Карабекова Б.М. ТЕРАПЕВТИЧЕСКАЯ ЭФФЕКТИВНОСТЬ ТРИМЕТАЗИДИНА У БОЛЬНЫХ ИШЕМИЧЕСКОЙ БОЛЕЗНЬЮ СЕРДЦА	112
--	-----

ОБЩЕГУМАНИТАРНЫЕ НАУКИ (HUMANITARIAN SCIENCES)

УДК 372.8

Акопян Э.В.

преподаватель

Промышленно-экономический колледж ГГТУ

(Россия, г.о. Орехово-Зуево)

**ИСПОЛЬЗОВАНИЕ ЭЛЕМЕНТОВ ТЕХНОЛОГИИ
ДИСТАНЦИОННОГО ОБУЧЕНИЯ
В ПРЕПОДАВАНИИ ИНФОРМАТИКИ И ИКТ**

***Аннотация:** в статье раскрыты потребности, и механизмы создания электронных пособий, а именно компьютерного тестирования в информационно-образовательной среде колледжа. Представлен опыт работы в системе дистанционного образования*

***Ключевые слова:** дистанционное образование, компьютерное тестирование, информационно-образовательная среда.*

Сегодняшнее общество характеризуется высокими темпами развития информационных технологий. Главной причиной реформирования образования стало появление новых информационных технологий. Поэтому к будущему специалисту предъявляются требования владеть и применять необходимую информацию в профессии, то есть реализовать компетенции на практике. В таких условиях в обучении возрастает роль дистанционных технологий.

Дистанционное обучение - это обучение на расстоянии, или так называемое «удалённое образование», в котором занятия с преподавателем сведены к минимуму. Можно сделать вывод, что дистанционное образование - самостоятельное образование (самообразование). Однако в отличие от самообразования, дистанционное образование включает в себя обратную связь с преподавателем.

В настоящее время, создаются условия для свободного выбора обучаемым средств обучения, которые представлены широким спектром традиционных и новых

информационных и телекоммуникационных технологий, технических средств. Дистанционное обучение привносит в учебный процесс нетривиальные формы взаимодействия, когда преподаватель и студенты разделены между собой расстоянием.

Мною разработано дидактическое обеспечение по дисциплине «Информатика и ИКТ» в котором применяются дистанционные образовательные технологии. Также применяются электронные учебные пособия по данной дисциплине, использование которых облегчает понимание изучаемого материала студентами. За счет разнообразных способов подачи материала, таких как гипертекст, мультимедиа, работу студентов по освоению материала возможно организовать в соответствии с их уровнем подготовки, интеллектуальными возможностями, а также потребностями. Информационно-образовательная среда Moodle, установленная в нашем колледже, позволяет в дистанционном формате организовывать практическую работу студентов. Таким образом, использование информационных и телекоммуникационных технологий, технических средств в работе позволяет продемонстрировать студентам явления, которые при использовании традиционных методов показать очень сложно.

Для проведения контроля знаний в рамках дистанционного обучения в колледже разработано компьютерное тестирование. В нем отражены результаты теоретического и практического усвоения студентом учебного материала по дисциплине. В системе дистанционного обучения оправдал себя и заслужил признания тестовый контроль. Для этого в информационно-образовательной среде Moodle мы разработали элементы теста, который обладает рядом очевидных достоинств: во-первых, единовременная проверка знаний студентов всего курса; во-вторых, включение в тест вопросов по каждой теме курса; в-третьих, индивидуализация работы студента.

Необходимо отметить, что роли преподавателя и студента в учебном процессе при использовании технологий дистанционного обучения значительно изменяются. Так преподаватель, владея определенной системой знаний и умений в сфере информационно-коммуникационных технологий, должен иметь и высокую квалификацию в области преподаваемой дисциплины, а также проявлять творческую активность при создании учебных материалов. В свою очередь студент, повышает свой творческий потенциал, развивает умение быстро ориентироваться в необходимой

информации, что необходимо для решения различного спектра задач (теоретических и практических), возникающих в будущей профессиональной деятельности.

Список литературы:

Полат, Е. С. Теория и практика дистанционного обучения [Текст]: Учеб.пособие для студ. высш. пед. учебн. заведений / Е. С. Полат, М. Ю. Бухаркина, М. В. Моисеева; Под ред. Е. С. Полат // М.: Издательский центр «Академия», 2004. – 416 с.

Полат, Е. С. Педагогические технологии дистанционного обучения [Текст] / Е. С. Полат, М. В. Моисеева, А. Е. Петров; под ред. Е. С. Полат. – М.: Академия, 2006.

УДК 65.014.12

Ганбаров А.Т.

студент 4 курса факультета цифровых технологий
и кибербезопасности АГУ, кафедра информационных технологий.

Астраханский государственный университет

(Россия, г. Астрахань)

Евдошенко О.И.

кандидат технических наук, доцент кафедры информационных технологий.

Астраханский государственный университет

(Россия, г. Астрахань)

ОПРЕДЕЛЕНИЕ МЕЖЛИЧНОСТНЫХ ОТНОШЕНИЙ В КОМАНДЕ СТАРТАПА

Аннотация: в статье автор рассказывает о методологии изучения отношений в команде. Автор предлагает провести социометрический опрос для формирования социограммы, с помощью которой можно наглядно продемонстрировать внутренние отношения между членами команды.

Ключевые слова: стартап, команда, отношения, социометрия.

Актуальность

Стартап — это компания, созданная для поиска воспроизводимой и масштабируемой бизнес-модели. Воспроизводимость — это возможность многократно продать полученное решение. Масштабируемость — возможность существенного роста проекта. Помимо этого, важной отличительной особенностью стартапов является технологичность.

Стартапы призваны решать проблемы и задачи, которые со временем становится возможным решить благодаря использованию результатов технического прогресса. Или, как говорил основатель Twitter'а Исаак “Биз” Стоун, современные

высокотехнологичные проекты должны служить одной цели: упрощать пользователям любые действия в их повседневной жизни.

Началом работы над любым стартапом является поиск идеи, формирование команды и создание его прототипа.

Далее прототип превращается в полноценный продукт, трансформируется и развивается, многократно масштабируясь. В течение всего этого времени стартап несколько раз привлекает инвестиции, команда стартапа растет, а сложность продукта увеличивается.

В конечном счете, целью создания стартапа является его продажа крупной корпорации либо вывод его акций на биржу и продолжение работы в качестве отдельной компании.

Но не все стартапы доходят этот путь до конца. Около 90% стартап проектов терпят крах[1]. Частой проблемой является недопонимание между членами команды. Основную роль в решении данной проблемы играет лидер – создатель стартап-проекта. Данная статья посвящена методике, позволяющей выявить симпатии и антипатии между членами команды, а также определение формального и неформального лидеров для перегруппировки людей в командах так, чтобы снизить напряженность в коллективе, возникающую из-за взаимной неприязни некоторых членов группы.

Цель

Провести обзор метода, позволяющего выявить симпатии и антипатии внутри команды для последующего применения результатов и правильного структурирования мини-групп.

Обзор

Социометрическая техника нужна для исследования межличностных отношений в группе в целях их изменения и улучшения. Слово "социометрия" означает "социальное измерение". Методика разработана американским психологом Дж. Морено и предназначена для оценивания межличностных отношений неформального типа: симпатий и антипатий, привлекательности и предпочтительности.

Социометрическая процедура - метод получения эмпирической (чувственные ощущения) информации, используемый в социологии и социальной психологии с

целью изучения структуры межличностных отношений в малых (контактных) социальных группах.

Основными целями социометрической процедуры являются[2]:

1. Измерение степени сплоченности-разобщенности в группе
2. Выявление симпатий и антипатий
3. обнаружение внутригрупповых подсистем (сплоченных образований), во главе которых могут быть свои неформальные лидеры.

Социометрическая процедура представляется собой опросник, дающий возможность выявить симпатии и антипатии между членами группы. Социометрический опрос должен проводиться сторонними лицами для соблюдения анонимности внутри команды.

Для составления опроса необходимо создать список критериев и список вопросов по этим критериям. Примеры критериев и вопросов:

Критерий	Вопрос
Компетентность	Если бы команда распалась, с кем бы вы продолжили разработку продукта? Если бы команда распалась, с кем бы вы ни за что не продолжили бы разработку продукта?
Взаимная поддержка и доверие	С кем бы вы никогда не отправились в кругосветное путешествие?
Определение лидера	Кто из вашей команды является примером для подражания и мотивирует вас на усердную работу?

После подготовки вопросов и критериев они заносятся на карточку.

Пример карточки:

№	Критерий	Вопрос	Выборы (Фамилии)
1	Компетентность	а) Если бы команда распалась, с кем бы вы продолжили разработку продукта?	1) ... 2) ... 3) ...
		б) Если бы команда распалась, с кем бы вы ни за что не продолжили бы разработку продукта?	1) ... 2) ... 3) ...
2	Взаимная поддержка и доверие	С кем бы вы никогда не отправились в кругосветное путешествие?	1) ... 2) ... 3) ...
3	Определение лидера	Кто из вашей команды является примером для подражания и мотивирует вас на усердную работу?	1) ... 2) ... 3) ...

Каждый член группы обязан ответить на все вопросы, выбирая тех или иных членов группы в зависимости от большей или меньшей склонности, предпочтительности их по сравнению с другими, симпатий или, наоборот, антипатий, доверия или недоверия и т.д. Ответы на вопросы позволяют обнаружить скрытые или видимые симпатии и антипатии между членами команды.

Такой способ выбора членов команды параметрической процедурой.

В параметрической процедуре испытуемым предлагается выбрать строго фиксированное число лиц из всех членов группы, т.е. вводится так называемое социометрическое ограничение.

Но как выбрать правильное число для ограничений в параметрической процедуре?

Число членов в группе	Социометрическое ограничение
5-7	1
8-11	2
12-16	3
17-21	4
22-26	5
27-31	6
31-36	7

Пример параметрической процедуры с ограничением числа выборов в 3 человека:

В карточке есть вопрос:

«Если бы команда распалась, с кем бы вы продолжили разработку продукта?»

И есть инструкция с параметрической процедурой:

«Напишите на бумажках под цифрой 1 фамилию члена группы, которого Вы выбрали бы в первую очередь, под цифрой 2 — кого бы Вы выбрали, если бы не было первого, под цифрой 3 — кого бы Вы выбрали, если бы не было первого и второй».

Прежде чем начать обрабатывать результаты необходимо построить социоматрицу (по вертикали за номерами записываются фамилии всех членов группы, которая изучается; по горизонтали — только их номер) по желаемому нам критерию:

№	Фамилия	1	2	3	4	5
1	Иванов	-	+1			+2
2	Петров	+1	-		+3	+2
3	Сидоров	-1	+1	-	+2	+3
4	Данилова		+2		-	+1
5	Яковлева		+2			-
	Кол-во выборов	2	4	0	2	4
	Сумма баллов	0	6	0	5	8

Рейтинг R (кол-во баллов / 3)	0	2	0	1,67	2,67
Социометрический статус (индекс популярности) $S=R/(N-1)$, где N – количество участвующих в опросе	0	0,5	0	0,4175	0,6675

На соответствующих пересечениях баллы для данного члена команды обозначают, что его:

+3 (-3) – выбрали в первую очередь

+2 (-2) – выбрали во вторую очередь

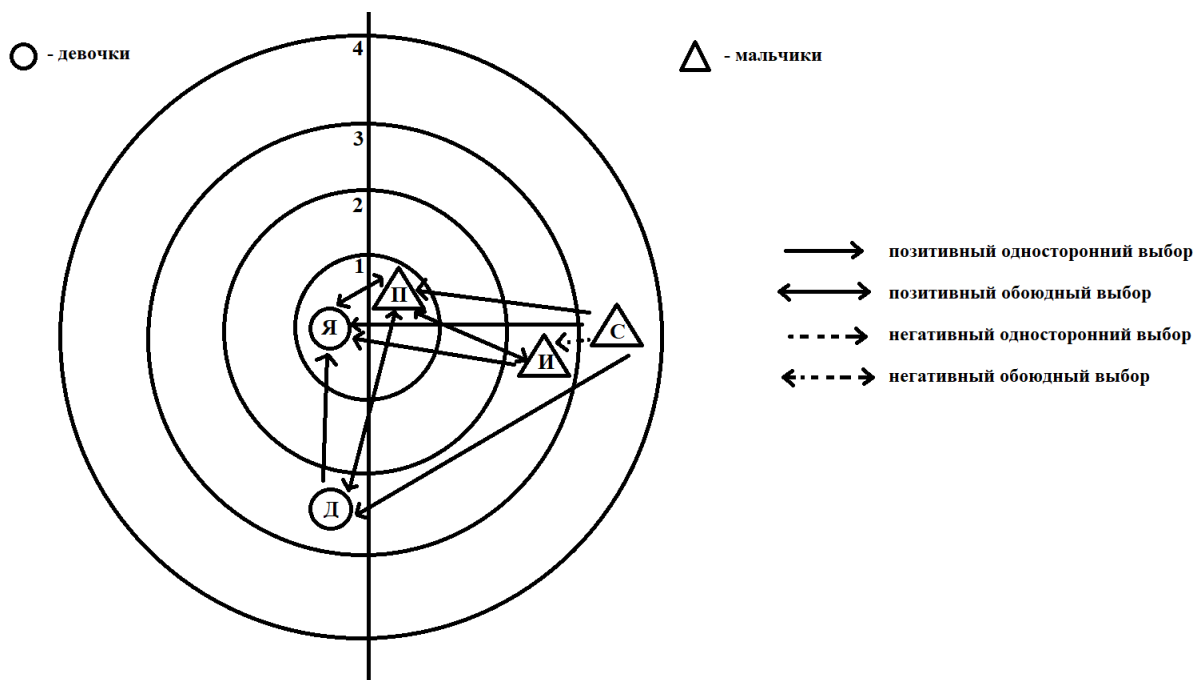
+1 (-1) – выбрали в третью очередь

Статус – это положение человека в системе межличностных отношений и мера его психологического влияния на членов группы. Показатель статуса более 0,55 следует считать хорошим; если же он меньше 0,3, то индивиду следует пересмотреть свое поведение, выявить причины своего отторжения и поднять свой авторитет в группе.

Анализ социоматрицы по каждому критерию дает нам наглядную картину взаимоотношений в команде. Также можно делать суммарные социоматрицы по нескольким критериям одновременно.

На основе социоматрицы строится социограмма – графическое изображение взаимоотношений в группе.

В качестве примера нарисуем дифференциальную социограмму:



Внутренний круг — это так называемая «зона звезд», в которую попадают лидеры, набравшие максимальное количество выборов.

Второй круг — зона предпочитаемых, в которую входят лица, набравшие выборов в количестве выше среднего показателя.

Третий круг — зона пренебрегаемых(игнорируемых), в которую вошли лица, набравшие выборов в количестве ниже среднего показателя.

Четвертый круг — зона изолированных, это те, которые не получили ни одного очка.

С помощью социограмм можно находить центральных, наиболее влиятельных членов команды. Также с её помощью можно находить взаимные пары и группировки (лица, которые выбирают друг друга).

Данная методика направлена на выявление структуры группы по критерию уважения, признания значимости членов группы, значимости ценности их мнения в отношении важных для группы проблем, степени авторитетности членов группы.

Социометрическая не является радикальным способом разрешения внутригрупповых проблем, причины которых следует искать не в симпатиях и антипатиях членов группы, а в более глубоких источниках.

Вывод

Использование социометрического метода позволяет определить формального и неформального лидеров для перегруппировки людей в проектах так, чтобы снизить напряженность в коллективе, возникающую из-за взаимной неприязни некоторых членов группы. Дифференциальная социограмма позволила выявить неформальных авторитетов. Вероятность успешно завершить проект очень сильно возрастет, если позволить данным личностям руководить определёнными структурами в проекте.

СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ:

Почему 90% стартапов терпят неудачу. [Электронный ресурс] URL: <https://artjoker.ua/ru/blog/pochemu-90-startapov-terpyat-neudachu-chto-nuzhno-znat-ob-ostalnykh-10/> (дата обращения 16.02.2020);

Метод социометрического исследования межличностных отношений в группе [Электронный ресурс] URL: <https://students-library.com/library/read/59633-metod-sociometriceskogo-issledovania-mezlichnostnyh-otnosenij-v-gruppe> (дата обращения 16.02. 2020);

Социограмма [Электронный ресурс] URL: <http://www.vashpsixolog.ru/psychodiagnostic-school-psychologist/73-diagnosis-of-interpersonal/477-sociogram> (дата обращения 16.02. 2020);

Социометрия: исследование межличностных отношений в группе [Электронный ресурс] URL: <https://psyfactor.org/moreno.htm> (дата обращения 16.02. 2020);

Социометрия [Электронный ресурс] URL: <https://keep-sane.ru/raznoe/sociometriya-kratko-tema-8-sociometriya.html#i-5> (дата обращения 16.02. 2020)

УДК 1

Зайцева Т.В.

преподаватель кафедры физического воспитания
Донской Государственный Технический Университет
(г. Ростов-на-Дону, Россия)

Феськова Е.В.

преподаватель Академии спорта
Южный Федеральный Университет
(г. Ростов-на-Дону, Россия)

ОСОБЕННОСТИ ПРОВЕДЕНИЯ ЗАНЯТИЙ ПО ФИЗИЧЕСКОЙ КУЛЬТУРЕ ДЛЯ ЛЮДЕЙ, ИМЕЮЩИХ СЕРДЕЧНО-СОСУДИСТЫЕ ЗАБОЛЕВАНИЯ

Аннотация: в данной статье приведен анализ физиологических аспектов проведения физкультурных занятий со студентами, которые имеют заболевания сердечно-сосудистой системы. Рассмотрены и изучены эффективность физических упражнений на сердечно-сосудистую систему, а также особенности занятия физической культурой, принципы применения методов и средств физической культуры для укрепления здоровья студентов с ССЗ.

Ключевые слова: сердечно-сосудистые заболевания, лечебная физическая культура, гимнастика.

Актуальность этой темы обусловлена тем, что заболевания сердечно-сосудистой системы в настоящее время являются основной причиной смерти и инвалидности в экономически развитых странах. С каждым годом частота и тяжесть этих заболеваний неуклонно растет, в молодом, активном возрасте обнаруживаются все более и более частые заболевания сердца, и сосудов. Поэтому так важно знать и уметь правильно применять физическую активность.

Основные виды ССЗ:

- артериальная гипертензия вызвана повышением артериального давления до 140/90 мм рт. и выше. При симптоматической или вторичной гипертензии повышение артериального давления является следствием заболеваний сердца или сосудов, патологии эндокринной системы или других состояний.

- ишемическая болезнь сердца, включая стабильную стенокардию, нестабильную стенокардию, инфаркт миокарда - повреждение миокарда, вызванное нарушением кровотока через коронарные артерии. Наиболее распространенной причиной ишемической болезни сердца является коронарный атеросклероз при дислипидемии. В нашей стране ишемическая болезнь сердца является наиболее распространенной причиной обращения взрослых в медицинские учреждения среди всех сердечно-сосудистых заболеваний. [1]

Сердечно-сосудистые заболевания (ССЗ) являются основной причиной смерти во всем мире. Сердечно-сосудистые заболевания по-прежнему являются первой статистически причиной смерти в России. В первые три квартала 2018 года смертность от ССЗ составила 46%. Тем не менее, почти 80% преждевременных инфарктов и инсультов можно предотвратить с помощью соответствующих упражнений.

Правильная физическая активность улучшает качество жизни, тормозит развитие заболевания, предотвращает развитие сердечных приступов, инсультов, сердечной недостаточности и т. Д. Физические упражнения полезны для людей с гипертензией, ишемической болезнью сердца, сердечной недостаточностью и другими сердечными заболеваниями. Следует помнить, что уровень нагрузки зависит от состояния сердечно-сосудистой системы [3].

Даже при хорошем здоровье вы не сможете резко увеличить нагрузку. В случаях резкой тяжелой нагрузки во время упражнений вы почувствуете слабость, появятся боли, одышка - немедленно прекратите упражнение. Если через полчаса боль не проходит, вам необходимо принять назначенные вам успокоительные средства и лучше проконсультироваться с врачом[1].

Обязательно следите за частотой своего пульса до, во время и после тренировки. При правильной нагрузке в конце тренировки она не должна превышать 120 ударов в

минуту, а после 5 минут отдыха она должна вернуться к своему первоначальному значению.

Не забывайте, что профилактика сердечно-сосудистых заболеваний должна проводиться комплексно, поэтому упражнения должны дополняться здоровым образом жизни, включая: правильное питание, ходьбу, медитацию или просто умение быть спокойным и одиноким, самостоятельная работа, то, что вы делаете любовь или хобби-развлечения, отказ от вредных привычек [4].

Общая физическая нагрузка в неделю должна составлять около трех часов. Каждая тренировка должна длиться не менее десяти минут.

Лучший вариант для процедур:

- ежедневная гимнастика - от 15 до 30 минут;
- физкультура во второй половине дня - от 5 до 10 минут;
- спортивные игры на свежем воздухе 3-4 раза в неделю по 45-90 минут (посмотрите, как вы себя чувствуете) [2].

Дозированная ходьба должна проводиться регулярно и систематически в индивидуальном темпе с постепенным увеличением длины маршрута. Большое внимание следует уделить самоконтролю, измерению частоты сердечных сокращений, при ходьбе по ровной местности пульс может увеличиваться на 10-15 ударов в минуту, но после 10 минут отдыха он должен вернуться к своим исходным значениям. Эта особенность указывает на склонность сердечно-сосудистой системы к физическим нагрузкам. Если во время дозированной прогулки пульс увеличивается более значительно, и после того, как он не возвращается к своему первоначальному значению в течение длительного времени, это указывает на неправильную физическую активность способностей людей, вовлеченных в него. В этом случае вам нужно изменить темп или длину маршрута.

Есть несколько вариантов для гимнастики, полезных для проблем с сердцем. Один из них:

1. Исходное положение - сидя. Ноги вместе, руки вниз. В соответствии со смещением поднимите руки вверх на вдохе, опустите его на выдохе. Поднимите каждую руку 5 раз.

2. Лягте на спину и выполните упражнение с носками: сначала поверните их, затем поверните внутрь. Устойчивое дыхание.

3. Согните руки в локтях как можно больше и поднимите их параллельно полу на ширине плеч, ноги - вместе. Делайте круговые движения локтями 5 раз по часовой стрелке и столько же в противоположном направлении.

4. Лягте на спину, разведите ноги и руки в стороны. Сначала медленно вдохните, затем выдохните, повторите 3 раза.

5. Исходное положение - стоя. Ноги на ширине плеч, руки опущены. На вдохе отведите правую ногу и руку в сторону, удерживайте ее в течение 2 секунд и выдохните в исходное положение.

Сделать в каждом направлении по очереди от 3 до 5 раз.

6. Лягте на спину, согните ноги, по очереди опуская их в стороны. Движения выполняются в среднем темпе, дыхание ровное.

7. Руки опущены, ноги вместе. В то же время делайте широкие круговые движения руками по часовой стрелке, а затем против часовой стрелки. 3-5 раз в каждом направлении.

8. Раздвиньте колени в стороны - вдохните, опустите колени - выдох. Повторите 3 раза в медленном темпе. Занятия проводятся 3 раза в день по 20 минут. Если реабилитация пациента идет хорошо, то в будущем такая тренировка проводится до 10 раз в день. 9. Руки опущены, ноги вместе. Ходьба на месте 15-30 минут [5].

При ишемии сердца физические упражнения сочетаются с дыхательными упражнениями.

1. Лягте на пол, ноги и руки в стороны, затем сожмите пальцы. Во время этих движений дыхание ровное. Движения медленные. Количество повторений 6 раз.

2. Ноги вместе, руки вытянуты в стороны. Вдыхая, согните левую ногу в колене и прижмите ее к животу и груди, помогая руками. На выдохе опустите ногу и разведите руки в стороны. Повторите от 3 до 5 раз. Повторите с правой ногой.

3. Лягте на спину, вдохните и поднимите плечи, затем выдохните и опустите плечи. Повторите движение 3 раза, дыхание должно быть ровным.

4. Руки на талии, ноги на полу на ширине плеч. По вдохновению - наклонись в сторону. На выдохе вернитесь в исходное положение. Повторите от 3 до 5 раз в каждом направлении.

5. Лежа на спине, сгибаете руки в локтях и ноги в коленях. Вращаете ноги и руки. В первые несколько дней упражнения для рук и ног выполняются попеременно, в дальнейшем движения выполняются сразу всеми конечностями. Каждое упражнение повторяется от 2 до 6 раз в среднем темпе.

6. Ноги на полу на ширине плеч, руки в стороны. Вдохните - поднимите руки вверх и согните колени. Голова должна оставаться на одной линии с телом. На выдохе вернитесь в исходное положение. Выполните от 3 до 5 раз.

7. Руки на талии, ноги на ширине плеч. Делайте тела круговыми движениями в разные стороны 5-10 раз.

8. Лежа на спине, согните ноги в коленях, поднимите таз с поверхности и сделайте вдох, затем опустите таз и выдохните. Повторите упражнение 3 раза. Необходимо следить за дыханием[3].

Таким образом, физическая активность и выбранный набор уроков физкультуры играют важную роль в лечении сердечно-сосудистых заболеваний. На определенных этапах лечения физкультура помогает снизить риск осложнений, устранить отклонения, восстановить и поддержать адаптацию организма человека к физической нагрузке. Важно, что выполнение физических упражнений благоприятно влияет на его психоэмоциональное состояние [2].

Список литературы:

Деминская Л. А. Оздоровительная физическая культура в процессе сохранения и восстановления здоровья современного человека // Педагогика, психология и медико-биологические проблемы физического воспитания и спорта. – 2014. – №61. – С. 64-78.

Амосов Н.М. Физическая активность и сердце / Н.М. Амосов, Я.А. Бендет. - 2-е изд. перераб. и доп. – Киев: Здоров'я, 1984. – 230 с. С.143.

Менхин Ю.В., Менхин А.В. Оздоровительная гимнастика: теория и методика. - Ростов н/Д: Феникс. - 2002. - 384 с.

Нечаенко Е.М. Зарядка для сердца. Какие физические упражнения нужно делать после инфаркта. – 2014. – 201 с.

УДК 1

Ибраева Г.С.

учитель казахского языка и литературы
Конюховская Основная школа район М.Жумабаева
Северо-Казахстанская область

Кабиева Ш.К.

учитель русского языка и литературы
Конюховская Основная школа район М.Жумабаева
Северо-Казахстанская область

ЦЕННОСТИ «МӘНГІЛІК ЕЛ» В СТАНДАРТАХ ОБНОВЛЕННОГО ОБРАЗОВАНИЯ

Аннотация: представлены вопросы о воспитании личности на общечеловеческих и национальных ценностях, уважения к родному языку и культуре казахского народа, этносов и этнических групп Республики Казахстан

Ключевые слова: патриотическое воспитание, казахское общество, развитие мотивационно-ценностной сферы личности, культура, традиции поколений

Патриотическое воспитание подрастающего поколения всегда являлось одной из важнейших задач современной школы, ведь детство и юность самая благодатная пора для привития священного чувства любви к Родине. Под патриотическим воспитанием понимается постепенное формирование у учащихся любви к родному краю, стране, её природе, национальной и самобытной культуре. В современных школах работа по патриотическому воспитанию не менее важна и актуальна. Она направлена на знакомство с истоками национальной культуры, формирование чувства любви и гордости за свою страну, за свой народ, уважения к его свершениям, героическому прошлому, формирование чувства любви к родному краю, к природе.

Планомерная работа по патриотическому воспитанию школьников непременно даст положительные результаты. Большими потенциальными возможностями в патриотическом воспитании обладают внеклассные мероприятия в школе.

Развитие казахстанского государства и общества ставит новые задачи в области воспитания молодого поколения. В свете этих задач повышается значимость патриотического воспитания учащихся общеобразовательных школ. Данное направление воспитания должно внести весомый, а в некоторых случаях и решающий вклад в дело формирования достойных граждан, подготовки умелых и сильных защитников Отечества.

Поэтому необходимость возрождения патриотического воспитания сегодня является одной из приоритетных задач воспитательной работы нашей общеобразовательной школы. Патриотическое воспитание должно осуществляться на основе качественно нового представления о статусе воспитания с учётом отечественных традиций, национально-региональных особенностей, достижений современного педагогического опыта.

Цель и задачи воспитания Цель: формирование образованной личности, воспитанной на общечеловеческих и национальных ценностях, обладающей лидерскими качествами и способной к социальному и личностному самоопределению и самореализации.

Задачи: развитие мотивационно-ценностной сферы личности каждого ребенка; воспитание личности на общечеловеческих и национальных ценностях, уважения к родному языку и культуре казахского народа, этносов и этнических групп Республики Казахстан; формирование гражданина и патриота, способного жить в новом демократическом обществе, обладающего лидерскими качествами; усиление воспитательного потенциала семьи; формирование у учащихся компетенций для успешной социализации, непрерывающегося самообразования и самореализации, их сознательное участие в разностороннем саморазвитии и в самовоспитании.

В основе Мәңгілік Ел – простые, понятные и самые ценные для каждого из нас истины: благополучие наших семей, гостеприимство и трудолюбие, стабильность, безопасность и единство, уверенность в завтрашнем дне.

Семь незыблемых основ Мәңгілік Ел:

Консолидирующие ценности на базе идеи Мәңгілік Ел, представленной президентом, – это гражданское равенство; трудолюбие; честность; культ учености и образования; светская страна — страна толерантности

За 25 лет суверенного развития Казахстана созданы главные ценности, которые объединяют всех казахстанцев и составляют фундамент будущего нашей страны. Эти ценности — опыт Казахстанского Пути, выдержавшие испытание временем.

Во — первых, это Независимость Казахстана и Астана.

Во — вторых, национальное единство, мир и согласие в нашем обществе.

В — третьих, это светское общество и высокая духовность.

В — четвертых, экономический рост на основе индустриализации и инноваций.

В — пятых, это Общество Всеобщего Труда.

В — шестых, общность истории, культуры и языка.

В — седьмых, это национальная безопасность и глобальное участие нашей страны в решении общемировых и региональных проблем, ЭКСПО 2017.

В этом случае гражданство будет самым надежным фундаментом устойчивого и успешного государства.

В настоящее время в Республике Казахстан модернизируется система образования. Необходимость совершенствования отечественного образования вызвана рядом приоритетных государственных задач: формирование конкурентоспособного человеческого капитала для вхождения в 30 развитых стран мира, повышение уровня и качества обучения и воспитания подрастающего поколения в соответствии потребностями мировой рыночной экономики и открытого гражданского общества, внедрение эффективных механизмов, инновационных технологий и методик по формированию у подрастающего поколения этнокультурной и гражданской идентичности, основанной на знании истории государства, государственного языка, национальных культурных ценностей народов Казахстана, использование опыта зарубежных стран по формированию у воспитанников патриотических ценностей, обогащение национальной системы воспитания на идеях казахстанского патриотизма.

Современной методологической основой национального воспитания является Национальная идея «Мәңгілік Ел». Гражданственность, патриотизм. Что значит быть гражданином? Вопрос не простой и не праздный, особенно для тех, кто скоро окончит школу и станет совсем взрослым человеком. Взрослым человеком – взрослым гражданином, лицом, которое пользуется всеми правами и должно выполнять свои обязанности, определенные законами государства.

Мораль нашего сегодняшнего общества диктует нам подлинно человеческие отношения между людьми: равноправие, товарищество, взаимное уважение и заботу о ближних. Эти же требования положены в основу правил поведения, в основу национальной идеи «Мәңгілік Ел», обсуждаемой педагогической общественностью Казахстана.

На сегодняшний день в нашей стране выстроена целостная система воспитания, ориентированная на современные потребности общества и государства в целом. Именно поэтому развитие воспитания в системе образования Республики Казахстан в последние годы по праву стало одним из самых приоритетных направлений.

Список литературы:

Послание Главы государства народу Казахстана от 11 ноября 2014 г.

«Нұрлы жол — болашаққа бастар жол». Общенациональный план мероприятий по реализации Послания Главы государства народу Казахстана от 14 декабря 2012 года «Стратегия «Казахстан– 2050: новый политический курс состоявшегося государства».

Государственная программа развития образования и науки Республики Казахстан на 2016-2019 годы (Указ Президента Республики Казахстан от

Государственный общеобязательный стандарт дошкольного воспитания и обучения Республики Казахстан (постановление Правительства Республики Казахстан от 13 мая 2016 года № 292)

УДК 371.32

Лавицкая Л.В.

преподаватель,

Промышленно-экономический колледж ГГТУ

(Россия, г.о. Орехово-Зуево)

СОВРЕМЕННЫЕ МЕТОДИКИ И ТЕХНОЛОГИИ ПРЕПОДАВАНИЯ ФИЗИЧЕСКОЙ КУЛЬТУРЫ В СПО

***Аннотация:** в статье раскрыты новые методики и технологии проведения занятий, чтобы заинтересовать обучающихся. Приведены примеры здоровьесберегающих, лично-ориентированных, информационно-коммуникативных технологий.*

***Ключевые слова:** физическая культура, здоровьесберегающие технологии, лично-ориентированное воспитание.*

Тема инноваций в деятельности педагогов по физической культуре очень актуальна на сегодняшний момент. К сожалению, увеличивается число студентов, освобожденных от занятий физической культурой. Поэтому для преподавателей становится все более актуальным, вводить новые методики и технологии проведения занятий, чтобы заинтересовать обучающихся.

Главное место в своей деятельности необходимо отводить здоровьесберегающим технологиям, цель которых, обеспечить студенту возможность сохранения здоровья за период обучения, сформировать у него необходимые знания, умения и навыки по ведению здорового образа жизни, научить использовать полученные знания в повседневной жизни.

Здоровьесберегающие образовательные технологии являются самыми значимыми из всех технологий, по степени влияния на здоровье студентов, так как основаны на возрастных особенностях студентов, оптимальном сочетании двигательных и статических нагрузок, принципах постепенности возрастания нагрузки и последовательности разучивания упражнений, использовании наглядности. Одним из

важных технологий в преподавании является личностно-ориентированная технология обучения, которая помогает в создании творческой атмосферы на занятии, а также создает необходимые условия для развития индивидуальных способностей студентов.

Для того, чтобы достичь эффективности занятия, необходимо ориентироваться на личный подход к студентам, на создание ситуации, в которой обучающийся нацелен на творческий поиск и самоопределение. Другая немало важная технология - информационно-коммуникативная технология, которая позволяет организовать учебный процесс на новом, более современном уровне, обеспечивать более полное усвоение учебного материала. Это помогает в решении ещё одной задачи - разбудить заинтересованность студентов в формировании здорового образа жизни. Студенты, освобожденные по состоянию здоровья от практических занятий физической культурой, пишут реферат и делают доклады на различные темы.

Возрождение комплекса ГТО несомненно окажет положительное влияние на физическую и функциональную подготовленность студентов, а также создаст дополнительную мотивацию к регулярным занятиям физической культурой и спортом и в конечном счёте будет способствовать укреплению здоровья, повышению производительности труда и активному долголетию. Нормативная база Всероссийского физкультурно-спортивного комплекса ГТО в данном случае оказывает положительное влияние на формирование у студентов осознанной потребности в систематических занятиях физической культурой и спортом, физическом совершенствовании и ведении здорового образа жизни. За последние 2 года более 50 студентов были награждены значками отличия ГТО.

При использовании всех вышеописанных технологий удастся:

- наиболее повысить заинтересованность студентов и увлеченность предметом;
- научить студентов быть более уверенными в себе;
- научить студентов использовать полученные знания в повседневной жизни, и для будущей специальности.

Список литературы:

Акишин Б.А. Формирование мотивационно- ценностного отношения к физической культуре у студентов. // Теория и практика физической культуры». - 2012 г. - №12,- С. 77-79.

Васенков Н.В., Миниибаев Э.Ш. Всероссийский спортивный комплекс «ГТО»: готовность студентов к выполнению норм и требований. Наука и спорт: современные тенденции Казань, ПАФК,СиТ, №2, том 11.2016. с.65-69

Васепков Н.В., Фазлеева Е.В. Проблемы мотивации физкультурной активности студентов в вузе. Теория и практика физической культуры. -№ 6, 2014 г. С. 83-85.

УДК 1

Рыжкова О.Б.

Педагог-психолог

Государственное образовательное учреждение

высшего образования Московской области

«Государственный гуманитарно-технологический университет» (ГГТУ)

Гуманитарно-педагогический колледж

(Россия, г. Орехово-Зуево)

ПРОФИЛАКТИКА СУИЦИДАЛЬНЫХ ПРОЯВЛЕНИЙ В ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ СРЕДЕ

Аннотация: в статье рассматриваются вопросы превенции суицидального поведения подростков.

Ключевые слова: суицид, потребность любви, признаки суицидальной опасности, источники психического дискомфорта, эмпатия.

Для того, чтобы предупредить суицид, важно располагать основной информацией о суициде и о суицидентах. Кто совершает самоубийства? Почему? Каким образом? Какая проблема могла возникнуть у молодого человека? Может показаться странным, но большинство подростков, совершающих суицид, на самом деле умирать не хотят. Они просто пытаются решить одну или несколько проблем. Трагедия состоит в том, что проблемы временные они решают раз и навсегда. Они хотят избежать проблем, которые, на их взгляд, им не по плечу. Эти проблемы причиняют им эмоциональную и физическую боль, и суицид представляется им надежным средством эту боль остановить.

Столкнувшись с неотвратимостью смерти, почти все, кто выжил после попытки суицида, говорили, что неожиданно начинали понимать: проблемы их не столь велики, чтобы их нельзя было решить. Им вдруг становилось ясно: не так уж все плохо. За секунду до смерти они осознавали, что хотят жить.

Для того чтобы ценить себя и свою жизнь, каждый должен ощущать любовь к себе. Потребность любви – это потребность быть любимым, потребность любить, потребность быть частью чего-то.

Если эти потребности присутствуют в жизни большую часть времени, то человек в состоянии справляться с жизнью, решать встающие перед нами проблемы.

Подросткам, которых не любят, которые сами не испытывают симпатии к своим одноклассникам и учителям, которые чувствуют себя чужими и дома, и в образовательной организации, и во дворе, справляться с неприятностями гораздо сложнее. Из-за того, что они плохо учатся, не ладят с родителями, друзьями и преподавателями, их самооценка снижается, они ощущают свою никчемность, одиночество. Отсюда и неспособность решать многие наболевшие проблемы.

Суицид – одна из основных причин смерти у сегодняшней молодежи.

Суицид является «убийцей № 2» молодых людей в возрасте от пятнадцати до двадцати четырех лет. «Убийцей № 1» являются несчастные случаи, в том числе передозировка наркотиков, дорожные происшествия, падения с мостов и зданий, самоотравления. По мнению же специалистов, многие из этих несчастных случаев в действительности были суицидами, замаскированными под несчастные случаи.

Как правило, суицид не происходит без предупреждения. Большинство подростков, которые пытаются покончить с собой, предупреждают о своем намерении: говорят, либо делают что-то такое, что служит намеком, предупреждением о том, что они оказались в безвыходной ситуации и думают о смерти. О своих планах расстаться с жизнью не делятся с окружающими лишь немногие. Кто-то из друзей оказывается в курсе дела всегда.

Суицид можно предотвратить. Есть мнение, что если подросток принял решение расстаться с жизнью, то помешать ему уже невозможно. Считается также, что если подростку не удалось покончить с собой с первого раза, он будет совершать суицидальные попытки снова и снова, до тех пор, пока не добьется своего. В действительности же, молодые люди пытаются, как правило, покончить с собой всего один раз. Большинство из них представляют опасность для самих себя лишь в продолжение короткого промежутка времени – от 24 до 72 часов. Если же кто-то

вмешается в их планы и окажет помощь, то вероятнее всего, снова покушаться на свою жизнь они не будут.

Суицидальная превенция состоит не только в заботе и участии, но и в способности распознать признаки грядущей опасности. Следует искать признаки возможной опасности: суицидальные угрозы, предшествующие попытки самоубийства, депрессии, значительные изменения поведения или личности подростка, уловить проявления беспомощности и безнадежности. Чем больше будет людей, осознающих эти предостережения, тем значительнее шансы исчезновения самоубийства из перечня основных причин смерти.

Необходимо установить заботливые взаимоотношения. Встать на позицию уверенного принятия отчаявшегося человека. Очень многое зависит от качества взаимоотношений. Их следует выражать не только словами, но и невербальной эмпатией; в этих обстоятельствах уместнее не морализирование, а поддержка. Для подростка, который чувствует, что он бесполезен и нелюбим, забота и участие отзывчивого человека являются мощными ободряющими средствами.

Важно быть внимательным слушателем, не спорить, задавать вопросы: «Что с тобой случилось за последнее время? Когда ты почувствовал себя хуже?» Попросить поразмыслить об альтернативных решениях, которые, возможно, еще не приходили ему в голову.

Одна из наиболее важных задач профилактики суицидов состоит в том, чтобы помочь определить источник психического дискомфорта. Это может быть трудным, поскольку «питательной средой» суицида является секретность. Отчаявшегося подростка необходимо уверить, что он может говорить о чувствах без стеснения, даже о таких отрицательных эмоциях, как ненависть, горечь или желание отомстить.

Важно укрепить силы человека, внушить ему, что кризисные проблемы обычно преходящи, а самоубийство не бесповоротно.

Оценив степень риска самоубийства, не оставлять подростка одного в ситуации высокого суицидального риска. Оставаться с ним как можно дольше, пока не разрешится кризис или не прибудет помощь. Суициденты имеют своеобразное «туннельное» сознание, поэтому нужна помощь специалиста. Следует сохранять

проявления постоянной заботы и поддержки. С особой бдительностью следует принять во внимание сочетание опасных сигналов, если они сохраняются в течение определенного времени.

Литература:

Бойко, Я.А. Суицидальное поведение подростков: предпосылки, проблемы профилактики [Текст] / Я. А. Бойко, И. В. Савельева // Наука и современность. - 2012. - № 19-2. - С. 184-189.

Вроно Е.М. Предотвращение самоубийства. Руководство для подростков. М., 2001.

Личко А. Е. Психопатии и акцентуации характера у подростков / Под ред. Ю. Б.

Гиппенрейтер, В. Я. Романова. -- Санкт-Петербург: Речь, 2009. -- 256 с.

Руженков, В.А. Самоубийства учащейся молодёжи (раннее выявление и предотвращение) [Текст] / В.А. Руженков, В.В. Руженкова -Белгород: Белгород, 2012. – 128с.

УДК 930.25

Сологубова С.А.

преподаватель специальных дисциплин
Гуманитарно-педагогический колледж ГГТУ
(Россия, г.о. Орехово-Зуево)

**О ПРОШЛОМ ПАМЯТЬ СОХРАНЯЯ.
НОВЫЕ ФОРМЫ РАБОТЫ С МОЛОДЕЖНОЙ АУДИТОРИЕЙ
В ДЕЯТЕЛЬНОСТИ МУЗЕЕВ И АРХИВОВ**

Аннотация: в данной статье затрагивается проблема использования ИКТ в музеях, архивах, а также рассказывается о новых формах работы с молодежной аудиторией при посещении музея или архива.

Ключевые слова: музей, город, имидж, информационные технологии.

*«Человеку надо знать свои корни – отдельному человеку,
семье, народу – и тогда воздух, которым он дышит,
будет целебен и вкусен, и земля, на которой стоят его ноги,
будет дороже, и всё, что будет выходить из рук его,
будет овеяно мастерством его предшественников,
красотой, накопленной в веках»*

В.М. Песков

Деятельность музеев в современных условиях невозможно представить без привлечения в музейную сферу таких механизмов экономики как маркетинг и менеджмент. Особый интерес сегодня вызывает изучение специфики создания и поддержания имиджа музеев. Рост внимания к этой проблеме связан с развитием инновационных технологий и другими процессами в экономике, науке, культуре. Имидж в переводе с английского означает образ, представление, изображение. Имидж

- это то, как выглядит предмет, в нашем случае, музей в глазах других людей и какое мнение складывается о нем. Имидж становится необходимым и важным условием для того, чтобы музей смог найти и удержать свою определенную нишу в пространстве города, страны и за ее пределами, а также для достижения музеями устойчивого и продолжительного успеха. Кроме этого, имидж на сегодняшний день является важнейшей характеристикой города, играя значимую роль в повышении конкурентоспособности и привлечении потребителей – посетителей и партнёров – спонсоров. Имидж выступает и как средство, и как инструмент для решения многих задач. Музеям для полноценного функционирования необходимы адекватные времени стратегии выживания и развития, современные формы привлечения посетителей как сегодня, в современных условиях, так и в будущем. Несомненно, для этого нужно проводить целенаправленную работу по созданию и укреплению имиджа музея. Важным аспектом в этом контексте станет привлечение имеющихся на сегодняшний день PR технологий и адаптации их к условиям деятельности музеев. Мы считаем необходимым рассмотреть имидж музея нашего города как главного фактора его функционирования, а также в модернизации музейной сферы в связи с современной социокультурной и экономической ситуацией региона. Большинство справочных изданий раскрывают содержание понятия «имидж», трактуя его как «целенаправленно формируемый образ», делая вывод на основе источников, имидж – это образ, который музей хочет создать у целевой аудитории, общественности, партнеров, конкурентов и т. д. В современных условиях, когда на рынке музейных услуг идет постоянная «борьба» за посетителей, музею очень нужно активизировать внимание на повышении своего имиджа, что, несомненно, сделает его привлекательным для посетителя - зрителя.

Необходимо отметить, что некоторые изменения произошли и в музеях России за последние десять лет. Они отошли от односторонней политизированной интерпретации истории, объективно и разносторонне освещают историю своего региона и России в целом, большое внимание в экспозициях уделяют общечеловеческим и национальным ценностям культуры и истории. Возникло много новых музеев. В отечественной практике произошли изменения: от музея как

хранилища коллекций, к музею, где в центре внимания — публика, посетитель, человек. Наблюдается расширение сферы общественной роли музеев.

Существенными компонентами формирования положительного имиджа музея являются:

-информационный (включает выработку символов и способов представления музея) логотипы, лозунги, изображения предметов и музейных символов на сувенирной продукции, каталоги, научно-исследовательские, методические и научно-популярные труды, путеводители, рекламная продукция, сайт музея и др.;

-архитектурный (включает внешний вид здания, месторасположение, свободные подходы, чистота и благоустройство прилегающей к зданию территории, наличие автомобильной стоянки или парковки для велосипедов, самокатов);

-фондовый (предполагает уровень культуры хранения музейных коллекций, современное техническое и информационное оснащение);

-оформительский (заключается в продуманном дизайне интерьера, современное оснащение помещений, их санитарное состояние);

-корпоративная культура (включает ценности, нормы, образы (модели) поведения, принятые в музее: стиль управления, стиль деловых отношений, стиль поведения, личная культура руководителя музея и его сотрудников, традиции). Таким образом, разработка имиджа и его поддержка ведется руководством музея и PR-специалистами в двух основных формах: объединяющее начало для сотрудников (внутренняя PR-деятельность) и единый образ музея для аудитории, партнеров, общественности (внешняя PR деятельность).

Список литературы:

Гнедовский М. Б. Музейная коммуникация и музейный сценарий / М. Б. Гнедовский. – М. : Литера, 2006. – 380 с.

Клюкина Т. Е. Как привлечь посетителя: Формирование музейной политики на основе анализа посещаемости / Т. Е. Клюкина // Справочник руководителя учреждения культуры. – 2003. – № 5. – С. 34 – 40.

УДК 353.2

Шмуленкова А.С.

студентка магистратуры факультет истории, философии и права

Омский государственный педагогический университет

(Россия, г. Омск)

СОВЕРШЕНСТВОВАНИЕ МЕХАНИЗМА РЕАЛИЗАЦИИ ГОСУДАРСТВЕННОЙ МОЛОДЁЖНОЙ ПОЛИТИКИ

***Аннотация:** в современных условиях ускоренного развития страны и мира наиболее актуальным всё чаще становится вопрос о том, каким будет наше будущее. Когда речь заходит о дальнейшем прогрессивном развитии страны реализация целенаправленной, последовательной и своевременной государственной молодежной политики выступает на первый план и приобретает особую значимость. Такое внимание к воспитанию полноценных граждан страны, способных анализировать информацию, открыто выразить своё мнение, делать осознанный выбор, быть социально активными обусловлено рядом причин, среди которых защита национальных интересов нашей страны и национальная безопасность.*

***Ключевые слова:** молодёжь, государственная молодёжная политика, региональное управление, молодёжные центры, молодёжная политика.*

Одним из важнейших инструментов развития страны, роста благосостояния ее граждан и совершенствования общественных отношений является воспитание и поддержка молодого населения. Такую задачу призвано исполнять государство, посредством проведения молодежной политики.

Молодёжную политику можно охарактеризовать как политику местного сообщества в отношении молодёжи, которая имеет своей целью включить молодое население, проживающее на территории муниципалитета в процессы социально-экономического развития такой территории. Молодёжная политика на местном уровне напрямую связана с государственной молодёжной политикой. Сегодня практика публичного управления в отношении молодёжи на уровне муниципалитетов не в полной мере

отвечает потребностям современного общества. Так, фактически действительный охват мероприятий и программ молодёжной политики составляет не более 10% молодого поколения муниципальной территории, что обуславливает необходимость перехода от реализации отдельных инструментов и программ к комплексному управлению молодёжной политики на территории муниципалитета.

Реализация молодёжной политики осуществляется на всех уровнях государственной власти по приоритетным направлениям. Для реализации этих направлений выделяются средства из федерального, регионального и муниципального бюджетов, а также создаются целевые комплексные программы.

В Российской Федерации молодёжная политика реализуется не только на федеральном и региональном уровнях, но и на муниципальном уровне. Разграничение компетенции между органами государственной власти Российской Федерации, субъектов Российской Федерации и органами местного самоуправления в области молодежной политики осуществляется на основе законодательства Российской Федерации о разграничении предметов ведения между Российской Федерацией и субъектами Российской Федерации.

Так, согласно Постановлению ВС РФ от 03.06.1993 N 5090-1 «Об Основных направлениях государственной молодёжной политики в Российской Федерации», [1] молодёжная политика является деятельностью государства, направленной на создание правовых, экономических и организационных условий и гарантий для самореализации личности молодого человека и развития молодежных объединений, движений и инициатив.

Одной из первостепенных задач государства при реализации молодёжной политики является формирование необходимой инфраструктуры в регионах. В этой связи, основной целью государства является содействие более полному включению регионов в политическую и культурную жизнь общества, развитию молодёжных объединений, движений и инициатив.

Необходимо отметить, что в современных условиях в России накоплен достаточный опыт реализации региональных моделей молодёжной политики и работы с молодёжью. Многие вопросы успешно решались и решаются на местах.

Во многих регионах России принимаются эффективные молодёжные программы, готовятся специалисты по работе с молодёжью.

Так, по данным Министерства образования за 2019 год, с молодёжью работают более 600 государственных учреждений регионального значения и более 4500 муниципальных учреждений сферы молодёжной политики. В этих учреждениях заняты свыше 100 тысяч специалистов. В 60 вузах страны открыта профессиональная подготовка по специальности «Организация работы с молодёжью». [3]

В отдельных субъектах Федерации, возрождается система студенческих трудовых отрядов. За последние два года удалось организовать работу шести всероссийских профильных студенческих отрядов, объединивших более 200 тысяч молодых людей. В 2004 году создано Всероссийское движение студенческих отрядов. [2]

Молодёжь – самая прогрессивная часть общества и для создания необходимых условий для успешной социализации молодежи необходимы такие же прогрессивные методы работы с ней.

В 2020 году планируется продолжить участие учреждений сферы культуры в проектах программах, направленных на улучшение материально-технической базы учреждений сферы культуры (проведение капитальных и текущих ремонтов, приобретение оборудования, комплектование библиотечных фондов).

Список литературы:

Официальный интернет-портал правовой информации [Электронный ресурс]. URL: <http://pravo.gov.ru/> (дата обращения: 31.01.2020).

Ткачев Н.К. Российская молодёжь. Реалии и прогнозы // Аналитический вестник Совета Федерации. 2016. №6. С.17.

Якимов Н.А. Организация работы с молодёжью // Пути совершенствования. Вестник молодежи 32.2019. С.19.

ЮРИДИЧЕСКИЕ НАУКИ (JURIDICAL SCIENCE)

УДК 1

Сариева Д.Т.

магистратура 2 курс

Университет «Туран-Астана»

ПРАВА ЧЕЛОВЕКА И ГРАЖДАНИНА В КАЗАХСТАНЕ: КОНСТИТУЦИОННО-ПРАВОВОЙ АСПЕКТ

Аннотация: в статье рассматриваются права человека и гражданина в Казахстане: конституционно-правовой аспект.

Ключевые слова: права человека, Конституция, государство.

Во всем мире возрастает теоретический и практический интерес к правам человека, которые по мере своего развития наполняются новым содержанием, ориентируемым на определенный уровень человеческих потребностей и состояние общества. Для положения человека в обществе важен принцип равенства перед законом и судом, закрепленный в ст. 14 Конституции РК.

Актуальность темы обусловлена важностью глубокого и комплексного исследования института личных прав человека в условиях становления и развития гражданского общества.

Актуальность темы обусловлена также тем, что содержание личных прав не является раз и навсегда данным, оно постоянно наполняется и расширяется, исходя из потребностей человека и общества. Данное обстоятельство вызывает необходимость развития конституционного законодательства и создания таких гарантий, которые позволили бы наиболее эффективно охранять права человека и гражданина согласно Конституции Республики Казахстан.

В процессе исследования будут использованы следующие общенаучные методы: системный, исторический, обобщение, описание, сравнение; специальные методы:

статистический, анализ нормативно-правовых источников; всеобщий метод: диалектический.

Основным правам и свободам присущи особые юридические свойства:

а) конституционные права и свободы составляют ядро правового статуса личности, лежат в основе всех других прав, закрепляемых иными отраслями права;

б) основные права и свободы закрепляются за каждым человеком и гражданином;

в) характерной чертой основных прав, свобод и обязанностей является их всеобщность. Они равны и едины для всех без исключения, соответственно для каждого человека или каждого гражданина;

г) основные права и свободы граждан РК отличаются от других прав и обязанностей основанием возникновения. д) основные права и свободы гражданина РК не приобретаются и не отчуждаются по волеизъявлению гражданина. Они принадлежат ему в силу гражданства, неотделимы от правового статуса и могут быть утрачены только вместе с утратой гражданства.

СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ:

Конституция Республики Казахстан от 30 августа 1995 года.

Закон Республики Казахстан об охране здоровья граждан с дополнением от 11.01.2007 г.

Указ Президента Республики Казахстан 1042 04.12.2014 О Комиссии по правам человека при Президенте Республики Казахстан

Нормативное Постановление от 18 июня 2007 года № 7 «Об официальном толковании норм Конституции Республики Казахстан в связи с принятием Закона Республики Казахстан от 21 мая 2007 года № 254-III «О внесении изменения и дополнений в Конституцию Республики Казахстан».

Максим Шайкенов - «Вне права нет свободы»
«Только Право дает голос Свободе. Потому что Право есть мера цивилизованности общества».

УДК 1

Сариева Д.Т.

магистратура 2 курс

Университет «Туран-Астана»

ПРАВА ЧЕЛОВЕКА И ГРАЖДАНИНА В РЕСПУБЛИКЕ КАЗАХСТАН: КОНСТИТУЦИОННО-ПРАВОВОЙ АСПЕКТ

Аннотация: в статье рассматриваются права человека и гражданина в Казахстане: конституционно-правовой аспект.

Ключевые слова: права человека, Конституция, государство.

В современном международном праве сложился целый комплекс правовых актов, относящихся к правам человека. Нормы международного права непосредственно не регулируют права человека в конкретных государствах. Устав ООН (пункт 3 статьи 1) обязывает государства обеспечить всем лицам, находящимся в пределах их территории, основные права и свободы, не допуская какой-либо дискриминации. В рамках ООН принят ряд документов по этому вопросу: «Всеобщая декларация прав человека» (1948 г.), «Об экономических, социальных и культурных правах человека», «О гражданских и политических правах человека» (1966 г.), «Декларация прав ребенка» (1959 г.), «Конвенция о политических правах женщин» (1954 г.) и др.

Для положения человека в обществе важен принцип равенства перед законом и судом:

1. Все равны перед законом и судом.
2. Никто не может подвергаться какой-либо дискриминации по мотивам происхождения, социального, должностного и имущественного положения, пола, расы, национальности, языка, отношения к религии, убеждений, места жительства или по любым иным обстоятельствам.

Права человека и права гражданина.

Эти две категории прав обычно упоминаются в одном смысле, однако их содержание не одинаково. Права человека проистекают из теории естественного права, а права гражданина – из теории позитивного, хотя и те, и другие носят неотъемлемый характер. Права человека являются базовыми, они присущи всем людям от рождения независимо от того, являются они гражданами государства, в котором живут, или нет, а права гражданина включают в себя те права, которые закрепляются за лицом только в силу его принадлежности к государству (гражданство). Таким образом, каждый гражданин, того или иного государства обладает всем набором прав, относящихся к общепризнанным правам человека плюс всеми правами гражданина, признаваемыми в данном государстве. Поэтому правомерен термин "гражданские права и свободы", объединяющий обе группы прав и свобод.

Права гражданина – своеобразное ограничение равенства между людьми, поскольку их лишаются лица, живущие в стране, но не имеющие гражданства. Эти права обычно предполагают возможность участия в государственных делах в выборах высших и местных органов государственной власти, допуска в своей стране к государственной службе. Следовательно, лица, не имеющие гражданства, этих прав в данном государстве не имеют. Такая дискриминация, допускаемая международным сообществом, объясняется правомерным желанием каждого государства предоставить указанные права только лицам, устойчиво связанным с судьбой страны и в полной мере несущим конституционные обязанности.

Заключение.

Вывод о том, что все взятые вместе основные права, свободы и обязанности образуют единый конституционно-правовой институт, имеет важное теоретическое и практическое значение, так как он позволяет взглянуть на них как на нечто целостное, обладающее специфическими признаками и свойствами системы. Конституционные права, свободы и обязанности рассматриваются как основополагающие. Основными конституционные права, свободы и обязанности являются не только по форме, поскольку они закреплены в Основном Законе РК, но, что особенно важно, и по

содержанию. Именно содержание конституционных прав, свобод и обязанностей выделяет их из всей системы прав, свобод и обязанностей граждан, обеспечивает им в правовом статусе личности решающее значение. Форма же, т.е. закрепление их в Основном законе, есть лишь прямое следствие исключительного значения их содержания.

СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ:

Конституция Республики Казахстан от 30 августа 1995 года.

Закон Республики Казахстан об охране здоровья граждан с дополнением от 11.01.2007 г.

Указ Президента Республики Казахстан 1042 04.12.2014 О Комиссии по правам человека при Президенте Республики Казахстан

Нормативное Постановление от 18 июня 2007 года № 7 «Об официальном толковании норм

Конституции Республики Казахстан в связи с принятием Закона Республики Казахстан от 21 мая 2007 года № 254-III «О внесении изменений и дополнений в Конституцию Республики Казахстан».

Абдрасулов Е.Б. Толкование закона и норм Конституции: теория, опыт, процедура. Алматы, 2002 г.

Теория государства и права. Под редакцией Н.И. Матузова и А.В. Малько-М.: Юрист, 2006 г.- 360 с.

ЭКОНОМИЧЕСКИЕ НАУКИ (ECONOMIC SCIENCE)

УДК 1

Васюкович И.С.

магистрант

ФГБОУ ВО «Омский государственный педагогический университет»

**МЕХАНИЗМЫ СОВЕРШЕНСТВОВАНИЯ
КАДРОВОЙ ПОЛИТИКИ В УЧРЕЖДЕНИЯХ
УГОЛОВНО-ИСПОЛНИТЕЛЬНОЙ СИСТЕМЫ
(НА МАТЕРИАЛАХ УЧРЕЖДЕНИЙ
УФСИН РОССИИ ПО ОМСКОЙ ОБЛАСТИ)**

***Аннотация:** в данной статье изучены проблемы кадровой политики в уголовно-исполнительной системе РФ. Проведена оценка кадровой политики в УФСИН России по Омской области. Разработать перспективные направления повышения эффективности кадровой политики в уголовно-исполнительной системе РФ.*

***Ключевые слова:** кадровая политика, уголовно-исполнительная система РФ, УФСИН, управление персоналом.*

Кадровая политика в системе в уголовно-исполнительной системе РФ - это комплекс организационных, экономических, финансовых, технических и иных мероприятий, согласованных между собой по срокам и способам проведения и направленных на поддержание оптимального кадрового состава государственной службы [3].

Управление персоналом УИС осуществляется в рамках реализуемой ФСИН России кадровой политики, определяющей важнейшие направления совершенствования кадрового обеспечения и организации работы с кадрами УИС в среднесрочной и стратегической перспективе.

Основной целью кадровой политики, определяющей философию и принципы, реализуемые руководством ФСИН России в отношении кадровых ресурсов УИС,

является сохранение и укрепление кадрового потенциала системы. Указанная стратегическая цель была определена в момент передачи УИС из ведения МВД России в ведение Минюста России и продолжает закрепляться в программных документах УИС уже на протяжении последних 15 лет.

Принципы кадровой политики в системе в уголовно-исполнительной системе РФ можно поделить на две группы: юридические принципы и организационные принципы [1].

Основным элементом нормативно-правовой базы кадровой политики в органах государственной власти политика в системе в уголовно-исполнительной системе РФ является Конституции Российской Федерации. Приняты Федеральные законы «Об основах государственной службы в Российской Федерации» и «Об основах муниципальной службы в Российской Федерации», а также ряд последующих нормативных актов, определивших правовую основу организации государственной и муниципальной службы и кадровой политики России в новых условиях.

В развитии кадровой политики УИС можно выделить два основных этапа: до и после принятия Концепции развития УИС до 2020 года.

Анализ официальных документов, закрепляющих основные направления работы с кадрами УИС на протяжении последних 15 лет, позволяет выявить определенную смену акцентов и ориентиров в кадровой политике ФСИН России, обусловленную влиянием внешней и внутренней среды УИС. Однако проблемы сохранения кадрового потенциала УИС до настоящего времени не потеряли своей актуальности. При этом на первый план выходят вопросы повышения уровня служебной дисциплины и профессиональной компетентности сотрудников.

В рамках данного исследования была разработана классификация рисков системы управления персоналом учреждений и органов ФСИН России:

1) риски кадровой политики, возникающие вследствие неактуальной кадровой стратегии, реализуемой системой управления персоналом учреждений и органов ФСИН России;

2) нормативно-правовые риски, связанные с несовершенством и неполнотой нормативно-правового регулирования деятельности системы управления персоналом

ФСИН России и прохождения службы сотрудниками уголовно-исполнительной системы;

3) нормативно-правовые риски, связанные с прохождением службы сотрудниками уголовно-исполнительной системы;

4) организационно-структурные риски, связанные с нерациональным организационно-структурным построением системы управления персоналом органов ФСИН России;

5) риски профессиональной и личностной некомпетентности работников этой системы;

6) риски организационной культуры органов ФСИН России;

7) риски организации прохождения службы, связанные с неэффективным применением кадровых технологий;

8) коррупционные риски кадровой работы в органах ФСИН России.

Проблемы кадрового обеспечения УИС находят отражение во многих информационно-аналитических материалах последних лет, решениях коллегий ФСИН России и иных руководящих документах. Однако в настоящее время приходится констатировать отсутствие единого программного документа, содержащего основные направления кадровой политики и кадровой стратегии УИС, а также мероприятия по их реализации. Подобным документом может стать Концепция развития кадрового обеспечения УИС на период 2017-2020 гг., главной стратегической целью которой должна стать стабилизация кадрового состава и укрепление кадрового потенциала УИС.

К числу первоочередных перспективных направлений в работе с кадрами в уголовно-исполнительной системе РФ следует отнести профессионального развития персонала государственной службы, расширение сети и качественное обновление государственно-образовательных учреждений и кадровых служб государственных органов, освоение мирового опыта в управлении человеческими ресурсами.

Проведенное исследование позволяет сделать вывод о следующих существующих областях кадровой работы в УФСИН России по Омской области, нуждающихся в совершенствовании:

1. Отсутствие системы адаптации молодых специалистов, а также документационного обеспечения данной системы; также в рамках данного направления было выявлено отсутствие наставничества в рамках кадровой работы в УФСИН России по Омской области и его документального закрепления;

2. Неэффективная система управления карьерным ростом сотрудников УФСИН России по Омской области;

3. Неэффективность механизмов материальной и нематериальной мотивации и стимулирования деятельности сотрудников.

Для решения выделенных проблемных направлений кадровой работы в УФСИН России по Омской области были предложены следующие мероприятия:

1. Развитие системы адаптации и наставничества как составляющей кадровой работы в УФСИН России по Омской области.

Наставник – это работник подразделения, задачей которого является введение нового сотрудника в должность [4].

Система мотивации наставника:

1 вариант – новый работник успешно проходит испытательный срок. Наставник получает дополнительное вознаграждение в размере 3000 рублей.

2 вариант – новый работник, проработавший не менее одного месяца, не прошел испытательный срок (не по причине неудовлетворительной работы наставника) – наставник получает компенсацию за проделанную работу в размере 1500 рублей.

3 вариант – выявлена неудовлетворительная работа наставника – лишение премии в размере 1500 рублей.

Задачи наставника:

- знакомство с деятельностью УФСИН;
- технология работы в отделе/подразделении УФСИН;
- взаимодействие с другими подразделениями УФСИН;
- документооборот;
- программное обеспечение;
- традиции и правила поведения в данном подразделении УФСИН;
- консультация нового работника по текущим вопросам.

Процесс адаптации и включает в себя следующие 4 аспекта:

- профессиональный: освоение тонкостей и специфики профессии, необходимых в подразделении УФСИН;

- психофизиологический: приспособление работника к условиям труда, режиму работы и отдыха;

- социально-психологический; Включение работника в систему взаимоотношений коллектива с его традициями, нормами жизни, ценностными ориентациями [5];

- организационный. Знакомство с особенностями организационно - экономического механизма управления подразделением УФСИН России по Омской области.

Предлагаемая программа адаптации для вновь принятых работников УФСИН Омской области включает в себя несколько этапов:

- Предварительный этап. Этот этап предполагает то, что вновь принятый работник проходит ознакомление как с условиями труда, так и с правилами поведения. Кроме этого, на предварительном этапе вновь принятому работнику даются объяснения относительно задач и требований к работе, а также осуществляется назначение наставника для него;

- Ознакомительный этап. Указанный этап предполагает, что осуществляется интеграция вновь принятого работника в действующий коллектив. На этом этапе сотруднику предоставляется информация о своем рабочем месте, о работе в целом, а также он получает информацию о работе имеющихся подразделений и их взаимодействии;

- Заключительный этап. Такой этап предполагает процесс составления личного плана деятельности сотрудника. В содержании данного плана должны быть отражены все направления, осуществляемой им деятельности, а также анализ и корректировка адаптации данного работника и особенности сопровождения его наставничества.

После завершения программы адаптации, участники программы предоставляют необходимые для формирования отчетности документы на бумажных носителях:

- копию индивидуального плана адаптации;

- копию итогового заключения о процессе адаптации [7].

Об успехе новой предлагаемой системе адаптации в УФСИН Омской области можно судить и оценивать на основании ряда показателей:

- эффективность трудовой деятельности;

- активность участия сотрудников в деятельности подразделения УФСИН Омской области;

- соответствие квалификационных навыков требованиям рабочего места;

- соответствие поведения личности нормам, сложившимся в данном коллективе;

- удовлетворенность сотрудника работой в целом.

Ответственными за адаптацию должны стать специалист отдела кадров и непосредственный руководитель подразделения УФСИН Омской области. Кроме того, для предварительной оценки степени адаптивности сотруднику может быть предложено заполнение анкеты, определяющей мотивы его деятельности, а по окончании адаптационного периода наставник выставляет оценку отдельно по каждому критерию в оценочном листе. В случае необходимости, указывают рекомендации для сотрудника, которые выносятся и заносятся в протокол и являются обязательными для исполнения сотрудником УФСИН Омской области.

Успешное завершение периода адаптации для новичка означает окончание испытательного срока, утверждение в должности и даёт право на участие в программах кадровой работы УФСИН Омской области.

2. Мероприятие по совершенствованию управления карьерным ростом в УФСИН России по Омской области. Была разработана комплексная система управления карьерным ростом государственных служащих в процессе кадровой работы в УФСИН России по Омской области должна включать взаимосвязанные между собой цели, функции, систему, сроки и структуру управления карьерой.

Цели системы управления карьерным процессом должны вытекать из общих целей системы управления персоналом в целом, и кадровой работы в частности, но вместе с этим иметь специфику государственной службы. В рамках государственной службы УФСИН России по Омской области цели управления карьерой не сформулированы.

Так, согласно специфике деятельности УФСИН Омской области оптимальными целями карьерного роста являются:

- процесс формирования, развития профессионального потенциала государственного служащего и его рационального использования;
- процесс обеспечения преемственности профессионального опыта и культуры государственного органа исполнительной власти, которым является УФСИН Омской области;
- процесс достижения взаимопонимания между государственными служащими и руководящим составом УФСИН Омской области относительно вопросов развития и продвижения сотрудников государственного органа исполнительной власти;
- процесс создания благоприятных условий в целях развития персонала УФСИН Омской области и его продвижения.

В соответствии с целями, как основные функции системы управления карьерным ростом в рамках государственной службы УФСИН России по Омской области определены такие как:

- проведение исследования проблем, имеющих непосредственное отношение к определению потребностей в квалифицированных управленческих кадрах, с их развитием и продвижением;
- осуществление прогнозирования по вопросам перемещения основных руководящих должностей;
- осуществление планирования профессионального развития (учебы, стажировок и прочего), процедур оценки и должностного перемещения (повышения, ротации) сотрудников на руководящих должностях среднего звена, а также карьерного процесса в целом, включая процесс разработки организационного пространства согласно целям и имеющимся возможностям ФСИН Омской области, потребностям и способностям, которыми обладает персонал (при разработке должны отсутствовать ограничения в процессе организационного проектирования, необходимо использование построения квалифицированной сетки, статусной лестницы, являющихся эффективным направлением для формирования карьерного продвижения;

- осуществление организации процессов обучения (включая самоуправление карьерой), оценки, адаптации и профессиональной ориентации, конкурсов на замещение вакансий среднего управленческого звена;

- осуществление активизации карьерных устремлений руководителей, создание благоприятных условий для самоуправления карьерой: самомаркетинга (самопрезентации, саморекламы), самоменеджмента;

- осуществления процесса регулирования карьерных процессов, предупреждение и профилактика кризисных явлений, отклонений от нормы, в том числе появления карьеризма и замещение должностей;

- осуществление координации и согласование действий разных звеньев системы управления карьерой;

- осуществление контроля над выполнением функций, оценки эффективности управления карьерным процессом, учитывая определенные системные показатели [2].

Достижение эффективности реализации функций системы управления карьерным процессом в рамках государственной службы УФСИН России по Омской области осуществляется при их интеграции, комбинировании в разные технологии, которые включают в себя применение определенных технологий, управление по целям, обучение, а также управление адаптацией и профессиональной ориентацией государственных служащих.

По своей сути, процесс управления карьерой должен быть представлен как результат процесса взаимодействия системы и механизма. В него должны входить последовательные действия, направленность которых определяется достижением целей развития, отбора и продвижения персонала в рамках организационного пространства в рамках государственной службы УФСИН России по Омской области, такие как: постановка целей; проведение анализирования ситуации, имеющейся в действительности; определение проблем, которые препятствуют достижению желаемого; процесс планирования и реализации мер, в соответствии с конструктивным решением данных проблем.

В рамках системы управления карьерой должны применяться и специфические карьерные модели для различных категорий персонала УФСИН Омской области:

1. работа с резервом на выдвижение,
2. индивидуальное психологическое консультирование по вопросам карьеры,
3. моделирование карьерограмм.

Так, в целях наличия успешного управления карьерным процессом в организации, а также для обеспечения эффективности в управлении индивидуально сотрудников данной организации необходимой является более детальная разработка концепции управления карьерным процессом. Стоит отметить, что концепция должна учитывать имеющийся положительный опыт, а также все указанные подходы и принципы. Данное условие определено как необходимое, поскольку только при его соблюдении, возможной является реализация миссии управления карьерой, которая предполагает наличие гармонии между потребностями и интересами, присущими организации.

Развитие карьеры сотрудников может осуществляться посредством предложенных руководством простых программ обучения, а также консультационных услуг, которые направлены на продвижение по службе сотрудников. Стоит отметить, такие программы не нуждаются в наличии больших затрат. Однако, они способны оказывать существенное воздействие мотивирующего характера на сотрудников.

Важнейшей функций системы управления карьерой должна быть оценка компетентности и развитие персонала. Принципами оценки компетенции в рамках государственной службы УФСИН России по Омской области должны выступать:

- направленность на обучение и развитие, а также повышение мотивации работников;
- принципы целевых групп;
- применение базовой и комплексной оценки;
- принцип регулярности оценки компетенции;
- принцип «сверху вниз»;
- единство и объективность подходов к оценке компетенций;
- ответственность руководителя за проведение базовой оценки;
- обязательность составления рекомендаций;
- принцип конфиденциальности данных оценки [6].

Для каждого сотрудника необходимо составлять конкретные планы по развитию их карьеры, привязанные к определенным срокам и результатам в системе грейдинга, иметь четкое представление об этом.

Разработанный для примера нами план развития карьеры специалиста государственной службы УФСИН России по Омской области на примере специалиста по кадрам представлен в таблице 1:

Таблица 1 - Примерный план развития карьеры специалиста по кадрам в УФСИН Омской области

Должность	Условия повышения
Начальник подразделения	Непрерывный стаж 7 - 9 лет в Блоке управления персоналом на любой должности, два высших образования (экономическое, гуманитарное)
Начальник отдела	Непрерывный стаж 5 – 7 лет в Блоке управления персоналом, высшее образование (профильное), обучение по президентской программе
Ведущий специалист	Непрерывный стаж 5 лет, высшее образование (профильное).
Специалист отдела кадров	Непрерывный стаж 2 года на должности специалиста, высшее образование (профильное).

Данный план разработан на 10 лет, так как адаптация к новой должности (особенно руководящей) происходит через 2—5 лет, а через 10 лет могут существенно измениться условия труда и т.д.

План должен разрабатываться на отдельного работника специально для него.

Сроки обучения для развития карьеры представлены в таблице 2:

Таблица 2 - Рекомендуемые сроки обучения для развития карьеры на примере специалиста по кадрам

Сроки обучения	Квалификационная учеба
	Самостоятельное обучение, высшее образование.
2 года	Повышение квалификации, самообучение, стажировка.
3 – 5 лет	Обучение в учебном центре переподготовки, самообучение, стажировка, курсы руководителей, повышение квалификации по психологии управления.
7 – 10	Обучение в учебном центре переподготовки руководящих кадров, самообучение, стажировка, получение второго высшего образования

Выделение сроков позволяет четко распределить, в какие временные периоды и с каким интервалом сотрудник должен получить то или иное образование [8].

Это позволит сотруднику достигать высших ступеней по карьерной лестнице и иметь четкое представление о предстоящей учебе.

В процессе развития карьеры работника проявление всех подструктур осуществляется комплексно и взаимосвязано между собой. В связи с этим, при проведении процесса планирования карьеры работника необходимым является учет всех имеющихся структур карьеры, поскольку при отсутствии данного учета предприятие и социальное окружение может столкнуться с наличием проявлений негативного характера [10].

3. Мероприятие по повышению эффективности системы мотивации и стимулирования работников. Для соответствия кадровой стратегии работы в УФСИН России по Омской области был предложен набор материальных и нематериальных стимулов.

Были выделены следующие основные пути повышения эффективности системы мотивации (рис.1):

1. Внедрение дополнительных стимулирующих выплат сотрудникам предприятия, включающего приемы индивидуальной мотивации.

2. Организация командировок для обмена опытом, в том числе зарубежные, содействующие профессиональному совершенствованию госслужащих.

3. Предоставление свободного рабочего времени – достижение оптимального распределения рабочего времени работников с учетом баланса «интересы предприятия/интересы человека».

4. Размещение на сайте УФСИН Омской области, в газете лучших сотрудников.



Рисунок 1 - Параметры предлагаемых мероприятий по повышению эффективности материальной и нематериальной мотивации в УФСИН Омской области

Система нематериальной мотивации также должна включать:

1. Программу предоставления бесплатных санаторно-курортных путевок.

2. Профилактику заболеваний — вакцинацию сотрудников от гриппа (ежегодно осенью).

3. Корпоративный отдых [9].

Таким образом, при применении комплексного подхода с помощью предложенных выше мероприятий отдел кадров УФСИН России по Омской области сможет выстроить эффективную кадровую политику, а эффект от данных мероприятий выразится в росте производительности труда от повышения общей мотивации к труду, экономии рабочего времени персонала и повышения общей удовлетворенности от труда государственных служащих в УФСИН России по Омской области.

Использованные источники:

Антошина Н. М. Государственная служба и кадровая политика: региональный аспект: монография / Н. М. Антошина, А. В. Сороко; под ред. И. Н. Барцица. - Н.Новгород: Изд-во Волго-Вятской академии гос. службы, 2015. - 220 с.

Аширов Д. А. Управление персоналом / Д.А. Аширов. - М.: ТК Велби, Проспект, 2017. - 432 с.

Борщевский Г.А. Реализация кадровой политики в федеральной службе исполнения наказаний России / Г.А. Борщевский, В.В. Киреева // В сборнике: Вопросы совершенствования системы государственного управления в современной России Международный сборник научных статей. Под общей редакцией Л.В. Фотиной. - Москва, 2018. - С. 163-169.

Долинин А.Ю. Стратегии управления кадровыми рисками уголовно-исполнительной системы / А.Ю. Долинин // Вестник Кузбасского института. - 2018. - № 2 (35). - С. 116-120.

Зеленцов А.А. О реализации государственной кадровой политики в уголовно-исполнительной системе РФ/ А.А. Зеленцов, О.М. Миронова // Актуальные проблемы права и государства в XXI веке. - 2016. - № 3. - С. 51-54.

Кибанов А.Я. Управление персоналом организации: актуальные технологии найма, адаптации и аттестации: учебное пособие / А.Я. Кибанов, И.Б. Дуракова. – М.: КНОРУС, 2015. - 308 с.

Кольев А.А. Повышение эффективности кадровой политики в учреждении уголовно-исполнительной системы / А.А. Кольев, П.А. Жукова // В сборнике: Сборник научных трудов сотрудников Вологодского института права и экономики ФСИН России Под общей редакцией В.Н. Некрасова. - Вологда, 2017. - С. 99-104.

Кошелева В.В. Практические вопросы формирования кадровой политики / В.В. Кошелева. - М.: ИНФРА-М, 2018. - 284с.

Малкова Л.Л. Современные проблемы мотивации служебно-профессиональной деятельности сотрудников уголовно-исполнительной системы / Л.Л. Малкова, В.Д. Имамвердиева // Аллея науки. - 2018. - Т. 7. - № 6 (22). - С. 683-687.

Никифорова Н. А. Управление персоналом. Краткий курс / Н.А. Никифорова. - М.: Окей-книга, 2017. - 128 с.

Chang S., Gong Y., Way S. A., Jia L. Flexibility-oriented HRM systems, absorptive capacity, and market responsiveness and firm innovativeness // Journal of Management. 2012. Vol. 39. N 7. P. 1924-1951.

Den Hartog D.N., Boon C., Verburg R.M., Croon M.A. HRM, Communication, Satisfaction, and Perceived Performance: A Cross-Level Test // Journal of Management. 2013. Vol. 39. N 6. P. 1637-1665.

Сайт УФСИН [Электронный ресурс] // Режим доступа: <http://fsin.su/>

УДК 1

Васюкович И.С.

магистрант

ФГБОУ ВО «Омский государственный педагогический университет»

(г. Омск, Российская Федерация)

ТЕОРЕТИЧЕСКИЕ ОСНОВЫ МЕХАНИЗМА КАДРОВОЙ ПОЛИТИКИ В УЧРЕЖДЕНИЯХ УГОЛОВНО-ИСПОЛНИТЕЛЬНОЙ СИСТЕМЫ РФ

Аннотация: в данной статье представлены теоретические основы кадровой политики на государственной службе, рассмотрены понятие, цели и задачи кадровой политики в системе государственной службы.

Ключевые слова: кадровая политика, уголовно-исполнительная система РФ, государственная служба, механизм кадровой политики.

Современный менеджмент рассматривает персонал не только как трудовые ресурсы, являющиеся необходимым элементом производственного процесса, но как единый социальный организм, который состоит из отдельных личностей, реализующих свой творческий потенциал в процессе совместной деятельности [2].

Кадровая политика является неотъемлемой составляющей организационной деятельности любого государственного органа. Чтобы раскрыть значение понятия «кадровая политика», необходимо разобраться в его структурных дефинициях.

Так, в системе управления персоналом в рамках государственной службы вместе с использованием термина «кадровая работа» также применяют близкое по значению к нему понятие «кадровой политики»; но, между этими категориями существуют отличия - понятие «кадровая политика» охватывает большую часть системы управления персоналом, чем кадровая работа.

Можно сказать, что решение задач кадровой политики в практической деятельности государственной службы составляет суть кадровой работы.

Кадровая политика – главное направление в работе с кадрами, набор основополагающих принципов, которые реализуются кадровой службой государственного органа. В этом отношении кадровая политика представляет собой стратегическую линию поведения в работе с персоналом государственного органа (рис.1).

К тактическому уровню системы управления персоналом в рамках государственной гражданской службы относится деятельность по планированию, подбору, подготовке, расстановке, переподготовке, оценке, воспитанию и рациональному использованию кадров.

На операционном уровне понятие «работа с кадрами» охватывает все проблемы персонала государственной службы и предполагает условное их разделение на три большие группы:

- 1) анализ категорий работников и должностей, вопросы планирования и прогнозирования в области кадров, определение и формирование источников удовлетворения кадровой потребности;
- 2) составление схем и методик реализации процесса подбора, расстановки кадров; сам процесс, показатели и оценки подготовки и повышения квалификации кадров;
- 3) вопросы организации и оценки труда, формирования стабильных коллективов, укрепления дисциплины и др [6].

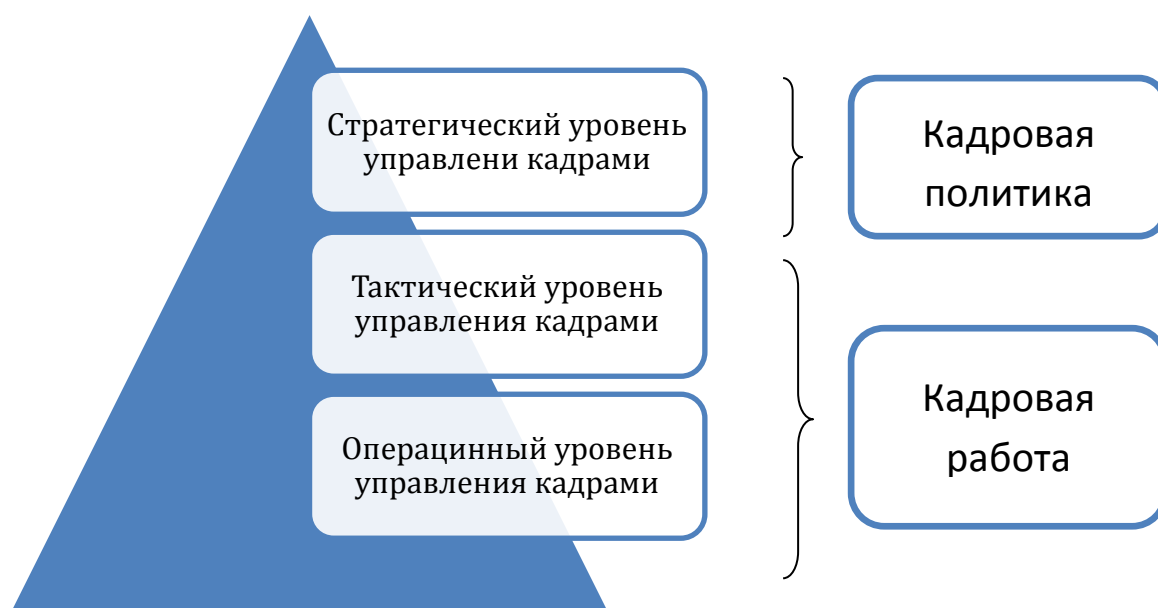


Рисунок 1 - Соотношение понятий «кадровая политика» и «кадровая работа»

Далее, важно рассмотреть сущность и значение понятия «государственная служба». Базовым законом для гражданской государственной службы РФ является Федеральный закон № 79–ФЗ от 27 июля 2004г. «О государственной гражданской службе в Российской Федерации». В соответствии с содержанием указанного Закона, государственной гражданской службой РФ является вид государственной службы, под которым определяется профессиональная служебная деятельность граждан РФ на должностях государственной гражданской службы РФ по обеспечению исполнения полномочий федеральных государственных органов, государственных органов субъектов РФ, лиц, замещающих государственные должности, и лиц, замещающих государственные должности субъектов РФ (включая нахождение в кадровом резерве и иные случаи).

Таким образом, исходя из этого можно определить, что сущность кадровой политики в системе государственной службы заключается в поддержании оптимального кадрового состава государственной службы, наилучшим образом соответствующего экономическим интересам, целям и задачам деятельности последнего.

Механизмы кадровой политики, в частности, это относится и к кадровой работе подразумевают применение кадровыми институтами критериев, которые обладают соответствием с целями формирования организации [4].

В таблице 1 указаны два основных механизма изменения кадрового состава. Под выборами в данном случае определяется занятие государственной должности в соответствии с прямым волеизъявлением со стороны граждан, и назначение, которое представляет собой занятие должности, которое основывается решением вышестоящего государственного органа.

Как значимые критерии в процессе оценивания современного государственного аппарата в России определяются не только профессионализм, и порядочность, но и такой критерий как эффективность власти.

Таблица 1 - Система факторов, влияющих на механизмы кадровой работы в системе государственной службы

Факторы, характеризующие механизмы кадровой политики	Факторы, определяющие качество кадров
<ul style="list-style-type: none"> - выбор и назначение кандидатов, который основан определением их профессиональных качеств (опыта и образования); - линейность карьеры (назначение на должность на основе опыта, и системы чинов и должностей); - система подготовки и переподготовки кадров; - горизонтальная и вертикальная ротация; - сохранение и передача накопленного опыта при смене политической команды. 	<ul style="list-style-type: none"> - качество образования, мировоззрение (наличие мотивации на осуществление деятельности); - сохранение традиций государственной кадровой политики, отношение общества к государственной службе, ее престиж; - материальные условия (денежное содержание, пенсии, условия труда и т.д.)

Таким образом, конечная цель кадровой политики - обеспечение наивысшей экономической эффективности деятельности государственного органа - при ближайшем рассмотрении «распадается» на две взаимодополняющих друг друга составляющих.

Кадровая политика является составной частью всей управленческо-хозяйственной деятельности государственной службы. Она имеет целью создать сплоченную, ответственную, высокоразвитую и высокопроизводительную рабочую силу. Кадровая политика должна создавать не только благоприятные условия труда, но обеспечивать возможность продвижения по службе и необходимую степень уверенности в завтрашнем дне.

Поэтому, основной задачей кадровой политики в системе государственной службы является обеспечение учета интересов всех категорий работников и социальных групп трудового коллектива.

При этом тактические задачи кадровой политики в системе государственной гражданской службы вытекают из структурных составляющих понятия «кадровой политики» в системе управления персоналом государственного органа:

1) анализ кадрового состава, планирование потребности в кадрах, подготовка предложений руководству предприятия о внесении изменений в штатное расписание в связи с потребностями в новых должностях и специальностях;

2) организация работы по подбору, формированию и обучению резерва на выдвижение, внесение предложений по передвижению кадров;

3) организация работы по обучению, переподготовке и повышению квалификации кадров, отбор перспективных работников для направления на учёбу за счёт бюджетных средств, формирование соответствующих документов, контроль за обучением направленных работников и направлением их на работу после окончания учебы;

4) организация работы с органами трудоустройства и другими органами по защите прав и интересов работников в связи с их увольнением, в связи реорганизацией государственного органа;

5) анализ причин увольнения работников и подготовка предложений руководству по сокращению текучести кадров;

6) подготовка материалов для представления работников к награждению государственными, ведомственными наградами, присвоению Почётных званий [5].

Принципы кадровой политики в системе государственной гражданской службы можно поделить на две группы:

- 1) Юридические принципы;
- 2) Организационные принципы.

Юридические принципы, на которых базируется кадровая политика на государственной гражданской службе, берут свое начало в Конституции РФ. Именно ею гарантируется равный доступ граждан к государственной службе,

предусматриваются обязанности государственных служащих признавать, соблюдать и защищать права и свободы человека и гражданина, принципы демократизации государственной службы и др.

Основные принципы гражданской службы закреплены в ст. 4 Закона N 79-ФЗ. Они имеют значение конкретных правил и обязывают государственные органы, их должностных лиц и гражданских служащих к определенному поведению и устанавливают для них определенные запреты и ограничения.

Посредством содержания статьи 4 Федерального закона «О государственной службе Российской Федерации» определены принципы гражданской службы, которыми являются такие как:

- наличие приоритета прав и свобод человека и гражданина;
- наличие единства правовых и организационных основ федеральной гражданской службы и гражданской службы субъектов РФ;
- наличие равного доступа граждан, которые владеют государственным языком РФ, к гражданской службе и равные условия для прохождения государственной службы;
- наличие у государственных служащих профессионализма и компетентности;
- наличие стабильности прохождения гражданской службы;
- наличие возможной доступности информации о гражданской службе;
- наличие взаимодействия как с общественными объединениями, так и с гражданами РФ;
- наличие защищенности от вмешательств в служебную деятельность гражданских служащих.

Рассмотрим каждый из указанных принципов более подробно:

1. Приоритет прав и свобод человека и гражданина. Указанный принцип содержится в нормах статей 2 и 18 Конституции РФ, которыми определено, что человек, его права и свободы представляют собой высшую ценность. В государственные обязанности, а также в обязанности государственных служащих кроме признания, входит соблюдение и защита прав и свобод человека и гражданина. Наличие соответствия этому принципу определяет необходимость строгого отбора тех граждан

из кандидатов для прохождения государственной службы, которые умеют и готовы служить интересам людей. Это обусловлено тем, что данный принцип предполагает высокие требования к поведению государственных служащих во время осуществления ими функциональных обязанностей, а также необходимость завоевания ими доверия у граждан. В настоящее время данное условие является задачей, вызывающей определенные затруднения [3];

2. Единство правовых и организационных основ федеральной гражданской службы и гражданской службы субъектов РФ. Определение этого принципа осуществляется посредством содержания федеративного устройства РФ, которое в свою очередь основано посредством государственной целостности, единства системы государственной власти, разграничении предметов ведения и полномочий органов власти РФ и ее субъектов. Такая регламентация имеется в содержании статьи 5 Конституции РФ. Действие указанного принципа определяет то, что основанием гражданской службы являются принципы единства системы государственной власти, разграничения предметов ведения между РФ и субъектами Российской Федерации. Федеральная государственная гражданская служба находится в ведении Российской Федерации. При этом, государственная гражданская служба субъектов РФ находится в ведении, осуществляющемся совместно. Исходя из данных условий, существует необходимый объем полномочий, который является характерным каждому уровню государственной службы индивидуально.

Отметим, что гражданская служба – это единый организационно – правовой институт государственной власти, с объективной точки зрения требующий наличия единого правового регулирования и функционирования государственной службы, а также наличия правового статуса федеральных гражданских служащих и гражданских служащих субъектов Российской Федерации.

Данное условие обусловлено наличием единства основных принципов относительно таких вопросов, как:

- кто может осуществлять деятельность государственного служащего;
- соотношение должностей и классов чинов;

- общего минимума правил служебного поведения (права, обязанности, ограничения, запреты);

- поступления, прохождения и увольнения государственных служащих, то есть процесса прохождения службы;

- порядка процесса пенсионного обеспечения и прочее;

3. Равный доступ граждан, которые владеют государственным языком РФ, к гражданской службе и равные условия ее прохождения вне зависимости от полового признака, расы, имеющейся национальности, происхождения имущественного и должностного положения, места жительства, отношения к религии, убеждений, принадлежности к общественным объединениям и иных обстоятельств, которые не относятся не к профессиональным качествам гражданского служащего, а также не обладают связью с его деловыми качествами. В соответствии с содержанием статьи 12 Конституции РФ, определено обеспечение такого доступа, что означает недопущение при поступлении на гражданскую службу дискриминации по полу, социальной, расовой, национальной, языковой или религиозной принадлежности. Необходимым условием для претендента на государственную службу является наличие образования и профессиональной подготовки, которые соответствуют объему полномочий, которые возлагаются в связи с занимаемой им должности. Принцип равной доступности реализуется посредством проведения конкурсов на замещение вакантной должности;

4. Профессионализм и компетентность гражданских служащих. Указанный принцип реализуется посредством системы отбора кандидатов на государственную службу, их подготовки, переподготовки и повышения квалификации, а также стимулирование их стремления к достижению высокого уровня профессиональной деятельности;

5. Стабильность гражданской службы. Принцип стабильности и устойчивости является необходимым в целях сохранения и укрепления кадров госслужащих. Такие принципы должны обеспечиваться посредством необходимых гарантий от произвольных или непредсказуемых действий (начальника, организационных перестроек, и прочего), которые относятся к их профессиональному положению, карьере, социальному статусу и материальному обеспечению. Только в условиях

стабильности и уверенности, госслужащий может наблюдаться эффективное исполнение профессиональных функций, возложенных на государственного служащего.

Профессиональная стабильность и устойчивость служебного положения государственных служащих необходимы в интересах, как государства, так и самих государственных служащих. Они должны быть гарантированы также и при условии, что имеются частичные либо полные изменения системы государственных органов и организации государственной службы [1].

Проявление указанного принципа определяется установлением исчерпывающего перечня случаев заключения срочного служебного контракта; закреплением правил о переводе гражданских служащих и об изменении существенных условий служебного контракта; определением гарантий для государственного гражданского служащего при реорганизации или ликвидации государственного органа либо сокращении должностей гражданской службы и прочее;

6. Доступность информации о гражданской службе. На основании содержания статьи 24 Конституции РФ, в обязанности органов государственного управления и органов входит обеспечение граждан наличием возможности ознакомления с документами и материалами относительно его прав и свобод. Государственная гражданская служба обладает определенными ограничениями, которые определяют запрет на неразглашение служебной информации и на сохранение государственной тайны лицом, который является государственным служащим.

Поэтому на практике гражданской службы действует сочетание гласности и конфиденциальности, что не всегда способствует необходимой осведомленности граждан;

7. Взаимодействие с общественными объединениями и гражданами. Государственная служба в РФ внепартийна. На государственных служащих не должно быть оказано воздействие политических партий, что влияет по показатели эффективности их работы и сохранение должностей вне зависимости от того, какая партия после выборов находится у власти. Гражданские служащие являются независимыми как от политических объединений, так и от общественных. Они имеют

запрет на руководство решениями партий либо объединений, а также не вправе публично демонстрировать свою приверженность им. Гражданские служащие не обладают правом на вмешательства в политическую деятельность партий, а также в деятельность религиозных организаций, касающихся удовлетворения религиозных потребностей верующих. Наряду с этим, гражданские служащие должны обеспечивать свободную деятельность всех религиозных объединений. Содержание статьи 28 Конституции РФ содержит регламентацию отношений гражданских служащих с партиями и религиозными объединениями. Данная статья определяет, что для каждого гарантирована свобода совести, свобода вероисповедания, включая право исповедовать индивидуально, свободно осуществлять выбор религиозных и иных убеждений, а также осуществлять действия в соответствии с ними;

8. Защищенность гражданских служащих от неправомерного вмешательства в их профессиональную служебную деятельность. Так, как пример можно рассмотреть содержание статьи 14 Закона «О государственной гражданской службе Российской Федерации», посредством которого закреплено право на защиту сведений о гражданском служащем и его имуществе.

В таблице 2 представим организационные принципы кадровой политики в системе государственной службы.

Таблица 2 - Организационные принципы кадровой политики в системе государственной службы

Название принципов	Характеристика принципа
Принцип реалистичности	Объективная, взвешенная и всесторонняя оценка ситуации как за пределами организации так и внутри неё (оценка внутренних преимуществ и недостатков в работе кадров).
Принцип эффективности	организация и выполнение кадровой работы целиком и полностью подчинены ее конечной цели — обеспечению наивысшей эффективности деятельности кадров

Принцип последовательности	Планомерное, «пошаговое» выполнение организационных и иных мероприятий, предусмотренных программой развития организации
Принцип гибкости	Своевременное и адекватное реагирование уполномоченных органов и должностных лиц на возможные или же реальные изменения в условиях функционирования
Принцип открытости	Восприимчивость уполномоченных органов и должностных лиц к передовым технологиям, средствам, методам, а также практике ведения кадровой работы, их заимствованию, адаптации и последующему высокоэффективному использованию.

ФСИН является федеральным органом исполнительной власти [9]. На нее возложены правоприменительные функции, а также контрольные и надзорные функции в условиях исполнения уголовного наказания по отношению к осужденным лицам. Контроль осуществляется за обвиняемыми, подсудными, подозреваемыми, а за лицами с отсрочкой отбывания наказания, их поведением при отбывании наказания, охраны и конвоирования. ФСИН контролирует лиц, находящихся под домашним арестом и надзирает за соблюдением ими запретов и ограничений.

Минюст России осуществляет контроль за деятельностью ФСИН согласно Указу Президента РФ от 09.03.2004 №314 "О системе и структуре федеральных органов исполнительной власти", Указа Президента РФ от 13.10.2004 № 1314 "Вопросы Федеральной службы исполнения наказаний"

Во главе ФСИН России директор, который назначается на должность и освобождается Президентом РФ. Персонал учреждений, исполняющих наказания, – это работники УИС, состоящие в штатах учреждений, исполняющих наказания, объединений учреждений с особыми условиями хозяйственной деятельности,

предприятий учреждений, исполняющих наказания, и следственных изоляторов, входящих в УИС.

К работникам УИС относятся лица, имеющие специальные звания сотрудников уголовно-исполнительной системы, рабочие и служащие учреждений, исполняющих наказания, объединений учреждений с особыми условиями хозяйственной деятельности, предприятий учреждений, исполняющих наказания, федерального органа УИС и его территориальных органов, а также следственных изоляторов, предприятий, научно-исследовательских, проектных, лечебных, учебных и иных учреждений, входящих в УИС.

Порядок и условия прохождения службы сотрудниками УИС регламентируются Законом РФ «Об учреждениях и органах, исполняющих уголовные наказания в виде лишения свободы» и иными нормативными правовыми актами РФ и Минюста России. Перечень должностей высшего начальствующего состава сотрудников УИС и соответствующих этим должностям специальных званий утверждается Президентом РФ.

Организация деятельности рабочих и служащих, их трудовые отношения регламентируются законодательством РФ о труде и правилами внутреннего распорядка учреждений, исполняющих наказания.

Формирование кадрового потенциала в системе гражданской службы России рассматривается как непрерывный интегрированный процесс, который включает подготовку, расстановку и оценку кадров. Качество процесса формирования кадров государственного управления зависит от реализации требований, предъявляемых к государственной кадровой работе и механизму ее реализации.

Одной из важнейших особенностей кадровой политики в уголовно-исполнительной системе РФ является нормативно-правовое обеспечение кадровой работы в органах государственной власти. Правовая база в виде нормативных актов определяет порядок работы с кадрами, продолжительность и формы их подготовки, модели подготовки, а также критерии требований, предъявляемые к кадрам государственного управления в уголовно-исполнительной системе РФ.

В целях реализации кадровой политики проводится кадровая работа. В органе госвласти создается структурное подразделение в уголовно-исполнительной системе РФ по вопросам госслужбы и кадров в рамках местного отделения УФСИН. Данный кадровый орган организует и проводит кадровую работу, включающую:

- 1) формирование кадрового состава для замещения должностей гражданской службы;
- 2) подготовка предложений по улучшению работы с кадрами;
- 3) ведение трудовых книжек и личных дел гражданских служащих, ведение реестра гражданских служащих в государственном органе;
- 4) обеспечение деятельности комиссии по урегулированию конфликтов интересов;
- 5) организация и обеспечение проведения конкурсов на замещение вакантных должностей гражданской службы и включение гражданских служащих в кадровый резерв;
- 6) оценка результатов профессиональной служебной деятельности госслужащих, организация и проведение аттестации и квалификационных экзаменов;
- 7) развитие профессиональных качеств госслужащих, организация профессиональной переподготовки, повышения квалификации и стажировки гражданских служащих.

Таким образом, кадровая политика в системе государственной службы - это комплекс организационных, экономических, финансовых, технических и иных мероприятий, согласованных между собой по срокам и способам проведения и направленных на поддержание оптимального кадрового состава государственной службы. Конечная цель кадровой политики - обеспечение наивысшей эффективности деятельности государственного органа. Принципы кадровой политики в системе государственной гражданской службы можно поделить на две группы: юридические и организационные. Современная нормативно-правовая система регулирования кадровой политики в уголовно-исполнительной системе РФ включает в себя следующие составные части: Конституцию, федеральные законы, указы Президента,

постановления Правительства, акты министерств, государственных комитетов и иных федеральных органов исполнительной власти.

СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ:

- Атаманчук Г.В. Сущность государственной службы: история, теория, закон, практика: Монография. / Г.В. Атаманчук. - М.: РАГС, 2016. – С.75.
- Кибанов А.Я. Управление персоналом организации: актуальные технологии найма, адаптации и аттестации: учебное пособие / А.Я. Кибанов, И.Б. Дуракова. – М.: КНОРУС, 2015. - С.15.
- Киселев С.Г. Государственная гражданская служба: учеб. пособие.- М.: ТК Велби, Изд-во Проспект, 2017.- С.118
- Кошелева В.В. Практические вопросы формирования кадровой политики / В.В. Кошелева. - М.: ИНФРА-М, 2018. - С.44.
- Левада Ю. Государственная служба: теория и организация. Курс лекций. / Ю. Левада. – Ростов-на-Дону: «Феникс», 2018. – С.30.
- Черепанов В.В. Основы государственной службы и кадровой политики. / В.В. Черепанов. - М.: ЮНИТИ - ДАНА, Закон и право, 2018. – С.39
- Chang S., Gong Y., Way S. A., Jia L. Flexibility-oriented HRM systems, absorptive capacity, and market responsiveness and firm innovativeness // Journal of Management. 2012. Vol. 39. N 7. P. 1924-1951.
- Den Hartog D.N., Boon C., Verburg R.M., Croon M.A. HRM, Communication, Satisfaction, and Perceived Performance: A Cross-Level Test // Journal of Management. 2013. Vol. 39. N 6. P. 1637-1665.
- Сайт УФСИН [Электронный ресурс] // Режим доступа: <http://fsin.su/>

ТЕХНИЧЕСКИЕ НАУКИ (TECHNICAL SCIENCE)

УДК 1

Агаркова С.В.

Кузбасский государственный технический университет имени Т.Ф. Горбачева

Научный руководитель:

Панасина Т.В.

Кузбасский государственный технический университет имени Т.Ф. Горбачева

ПРОБЛЕМЫ УТИЛИЗАЦИИ ТВЕРДЫХ БЫТОВЫХ ОТХОДОВ

***Аннотация:** жизнедеятельность человека связана с появлением огромного количества разнообразных отходов. Резкий рост потребления в последние десятилетия во всем мире привел к существенному увеличению объемов образования твердых бытовых отходов (ТБО). В данной статье рассматриваются способы решения утилизации отходов.*

***Ключевые слова:** твердые промышленные отходы, бытовые отходы, утилизация, перерабатывающая промышленность*

Твердые промышленные и бытовые отходы (ТП и БО) засоряют и захламляют окружающий нас природный ландшафт, а также являются источником поступления вредных химических, биологических и биохимических препаратов в окружающую природную среду. Это создает определенную угрозу здоровью и жизни населения поселка, города и области, и целым районам, а также будущим поколениям. То есть, эти ТП и БО нарушают экологическое равновесие. С другой стороны, ТП и БО следует рассматривать как техногенные образования, которые нужно промышленно-значимо характеризовать содержанием в них ряда черных, цветных металлов и других материалов, пригодных для использования в металлургии, машиностроении, энергетике, в сельском и лесном хозяйстве.

Проблема накопления и утилизации мусора существовала всегда. Но до определенного времени была вполне решаема. Но так как мир не стоит на месте, а

постоянно развивается и технический прогресс подарил человечеству множество новых материалов. Лидером по объемам производства стал пластик различного химического состава. Он надежно обосновался в качестве исходного материала на многих производствах. Но настоящую революцию появление пластика произвело в области упаковки товаров народного потребления. Многие пластики обладают высокой хрупкостью. Для придания прочности в их состав дополнительно вводят стабилизаторы, которые зачастую весьма токсичны. Пластиковая упаковка может разлагаться до двухсот лет. Вероятно, даже первый пластиковый пакет, произведенный в конце пятидесятых годов двадцатого века, до сих пор валяется на какой-нибудь свалке.

ТБО представляют собой грубую механическую смесь самых разнообразных материалов и гниющих продуктов, отличающихся по физическим, химическим и механическим свойствам и размерам. Перед переработкой ТБО, собранные ТБО, необходимо обязательно подвергнуть сепарации по группам, если таковая имеет смысл, и уже после сепарации каждую группу ТБО следует подвергнуть переработке.

ТБО можно разделить на несколько составов:

1) По качественному составу ТБО подразделяются на: бумагу (картон), пищевые отходы, дерево, металл черный, металл цветной, текстиль, кости, стекло, кожу и резину, камни, полимерные материалы, прочие компоненты, отсеб (мелкие фрагменты, проходящие через 1,5-сантиметровую сетку);

2) К опасным ТБО относятся: попавшие в отходы батарейки и аккумуляторы, электроприборы, лаки, краски и косметика, удобрения и ядохимикаты, бытовая химия, медицинские отходы, ртутьсодержащие термометры, барометры, тонометры, лампы.

3) По характеру и степени воздействия на природную среду они делятся на:

– производственный мусор, состоящий из инертных материалов, утилизация которых в настоящее время экономически неоправданна;

– утилизируемые материалы (вторичное сырье);

– отходы 3 класса опасности;

– отходы 2 класса опасности;

– отходы 1 класса опасности;

Для правильного построения процесса утилизации необходимо разделение всего мусора на отдельные группы отходов. Все они различаются потенциальным вредом для окружающей среды и человека, сроками разложения и методами переработки.

Мероприятия по обращению с собранными отходами можно разделить на семь основных групп в зависимости от результата и конечной продукции:

1. Повторное использование/вторичная переработка отходов в сырье и материалы;
2. Использование отходов для производства органических удобрений путем сбраживания (компостирование);
3. Использование отходов для производства тепла и электроэнергии;
4. Анаэробное сбраживание для получения биогаза;
5. Прямое сжигание с целью получения тепла или электроэнергии, в том числе в когенерационных установках;
6. Обезвреживание отходов: минимизация воздействия на окружающую среду опасных отходов в составе ТБО путем специальной обработки (в том числе контролируемого сжигания) с целью дезактивации опасных веществ;
7. Захоронение: размещение отходов на предназначенных для этого специальных участках с принятием мер по минимизации воздействия на окружающую среду.

Подходить к решению этих проблем следует комплексно. Необходимо взаимодействие не только с производителями товаров и мусороперерабатывающими предприятиями, но и с рядовыми гражданами. Основными задачами на ближайшее время должны стать:

1. Изменение законодательства, направленное на строгий контроль утилизации.
2. Создание перерабатывающим предприятиям условий для внедрения современных технологий.
3. Социальная работа, призванная повысить уровень культуры населения при сборе бытового мусора.
4. Организация первичной сортировки мусора путем установки специальных контейнеров для отходов различного происхождения.

Понятно, что без тщательно проработанной законодательной базы решить проблему накопления мусора не удастся. В качественной переработке отходов должны быть заинтересованы все участники рынка. Производители продукции должны иметь выгоду при использовании в технологическом процессе вторичного сырья. Перерабатывающие предприятия должны хотеть внедрять новые технологии для получения выгоды от продажи вторсырья. Ненадлежащая утилизация мусора, подлежащего захоронению, должна строго караться.

В России забыта перерабатывающая промышленность, не организована система сбора вторичных ресурсов, не оборудованы в населенных пунктах места для сбора вторичных ресурсов (металл), не везде налажена система вывоза образующихся отходов, слабый контроль над их образованием. Это влечет за собой ухудшение состояния окружающей среды, негативное воздействие на здоровье человека.

Очевидно, что ни одна технология сама по себе проблемы ТБО не решит. И МСЗ, и полигоны являются источниками выбросов полиароматических углеводородов, диоксинов и других опасных веществ. Эффективность технологий можно рассматривать лишь в общей цепочке жизненного цикла предметы потребления – отходы. Проекты МСЗ, на борьбу с которыми общественные экологические организации потратили много сил, в нынешней экономической ситуации еще долго могут так и оставаться проектами.

Полигоны еще длительное время останутся в России основным способом удаления (переработки) ТБО. Основная задача – обустройство существующих полигонов, продление их жизни, уменьшение их вредного воздействия. Лишь в крупных и крупнейших городах эффективно строительство МСЗ (или мусороперерабатывающих заводов с предварительной сортировкой ТБО). Реальная эксплуатация небольших МСЗ для сжигания специфических отходов, больничных, например. В разных частях города могут и должны применяться свои способы удаления ТБО. Это связано с типом застройки, уровнем доходов населения, другими социально-экономическими факторами.

Список литературы:

Рута Бендере, гл. ред. Управление твёрдыми бытовыми отходами. - NRJ, 2008. - 97 с.

Гринин А.С., Новиков В.Н. Промышленные и бытовые отходы. - ФАИР-ПРЕСС, 2002. - 336 с.

ГОСТ 30772-2001. Ресурсосбережение. Обращение с отходами. Термины и определения.

Катрин де Сильги. История мусора. М., Текст, 2011.

Вера Колерова Полезные НЕ ископаемые (рус.) // Бизнес-журнал : журнал. - М., 2015. - Ноябрь (№ 11 (235)). - С. 32-37. - ISSN 1819-267X.

Ольга Тимофеева. Россия сортировочная. Русский репортёр (22 июля 2009). Проверено 9 сентября 2016.

Архивировано 19 февраля 2012 года.

Сергей Доля. Мусоросортировочный завод за Полярным кругом. ЖЖ (5 мая 2016).

УДК 1

Олимов О.

Магистрант направления «Автомобили и автомобильное хозяйство»

Джизакский политехнический институт

(г. Джизак, Узбекистан)

УСОВЕРШЕНСТВОВАНИЕ СИСТЕМЫ УПРАВЛЕНИЯ ТРАНСПОРТНЫХ ПРЕДПРИЯТИЙ

Аннотация: в данной статье рассмотрена проблема организации управления в сфере автомобильного хозяйства. Приведены методы управления транспортными предприятиями. Рассмотрены методы проектирования автопредприятия.

Ключевые слова: эксплуатации автомобильного транспорта, техническим состояние, эксплуатация подвижного состава.

До настоящего времени в системе эксплуатации автомобильного транспорта недостаточно исследованы сущность и значение организации управления, его принципы, функции и методы, технологический процесс подготовки и принятия управленческих решений. В самом общем виде управление есть функция системы, ориентированная на сохранение её основного качества в условиях изменения среды или выявление некоторой программы, обеспечивающей устойчивость функционирования для достижения поставленной цели. При этом под системой понимается совокупность элементов, находящихся во взаимодействии и образующих определенную целостность.

Исходя из этого, систему организации управления производственно-экономическим объектом автомобильного транспорта можно рассматривать как процесс преобразования информации в определенные целенаправленные действия лица, принимающего решения, переводящие управляемую систему из исходного состояния в заданное состояние. Основные этапы такой системы могут быть представлены в виде следующей функциональной схемы, показанной на рис. 1.

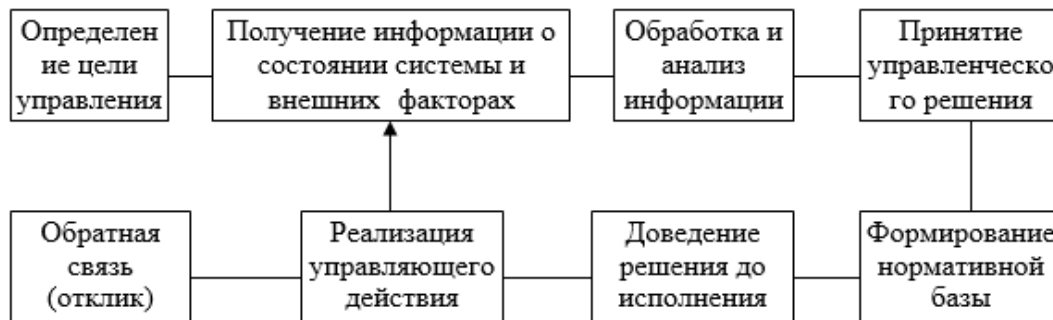


Рис. 1. Основные этапы управления техническим состоянием системы управления

В качестве цели управления техническим состоянием автотранспортного предприятия в данном случае рассматривается повышение коэффициента технической готовности подвижного состава и использование автомобильного парка. Постановка цели управляющего действия и её реализации могут быть рассмотрены с позиции программно-целевого подхода, при этом целью управленческого решения более высокого уровня является повышение использования основных производственных фондов автотранспортного предприятия.

Поставленная цель управленческого решения требует получения информации о состоянии системы и внешних факторов. Это, в первую очередь, параметры эксплуатационной надёжности автомобильного подвижного состава и условия его эксплуатации. Обработка и анализ полученной информации, оценка её точности и представительности позволяют принимать управленческие решения путём сравнения ожидаемых выходных параметров объекта управления с заданными нормативами для достижения заданного режима работы системы управления работой автотранспортного предприятия.

С учётом постоянного изменения технического состояния автомобильного подвижного состава вследствие естественного износа и старения процесс принятия управленческого решения связан с необходимостью одновременного осуществления организационного и технологического управления. Причем, оценка конкретного управленческого решения может осуществляться как величиной отклонения от поставленной цели, так и итоговым результатом экономической деятельности предприятия.

В системе управления автотранспортным предприятием определённый уровень значимости занимают методы управления, которые можно рассматривать как способы реализации управленческих решений, которыми блок управления в виде руководства и технической службы предприятия воздействует на работу исполнительной подсистемы – подвижного состава для достижения поставленных целей. В литературе различают следующие группы методов управления: административные, организационные, социально-психологические, экономические. Эти методы используются и в практике управления на автомобильном транспорте.

Автор различают два крайних метода управления: реактивное и целевое. При реактивном методе планирование осуществляется перед началом или в процессе действия, управленческие решения принимаются без анализа возможных альтернатив и часто меняются, исходя из анализа промежуточных результатов принятых ранее решений.

Совершенствование организации управления производственно-экономической деятельностью автотранспортного предприятия основывается, прежде всего, на выбранном методологическом подходе. Такой подход состоит из содержания выбранной совокупности общих и специальных методов исследования, базирующихся на особенностях метода использования целевой функции с обратной связью. Общими методами проектирования организации системы управления автотранспортным предприятием являются:

- функциональный метод, предусматривающий наблюдение за эксплуатацией подвижного состава с целью создания банка данных об отказах и случаях неработоспособного состояния;
- анализ, предусматривающий выявление достоинств и недостатков результатов, принятых ранее управленческих решений;
- синтез, предусматривающий возможность создания моделей и алгоритмов формирования прогнозных оценок результатов управленческих решений на основе предыдущего опыта управления производственно-экономической деятельностью автотранспортного предприятия.

Методология системы управления еще более уточняется выбранными специальными методами или подходами, в качестве которых могут выступать: элементный и системный, аспектный и комплексный, ситуационный и целевой, эмпирический и концептуальный. Для подготовки и обоснования управленческих решений используются конкретные методы, методики, приемы: личного опыта, интуиции, здравого смысла, экспертных оценок, типовых проектных решений, параметрический, логического, математического, имитационного моделирования. В современных условиях управления работой автотранспортного предприятия информационное обеспечение позволяет осуществлять решение следующих наиболее актуальных задач:

- регистрация, обработка и выдача данных;
- отклонение фактических данных от нормативных;
- обработка данных с учетом задач и специальных целевых функций управления;
- распределение информации о принятых решениях и их реализации.

Сложность практической реализации этих задач – фильтрация и точная дозировка направляемой в систему управления информации. Важным условием является необходимость предоставления точной, достоверной, информации в режиме текущего времени, к тому же соответствующим образом упорядоченной и удобной для использования. В силу высокой трудоемкости, большого значения и роли, занимаемой в системе управления, информационное обеспечение ориентируется на использование доступных навигационных систем и средств связи, позволяющих отслеживать режим транспортной работы каждой единицы подвижного состава, а также производить расчёт прогнозной оценки результатов такой работы.

СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ:

Методы управления предприятием [Электронный ресурс]. URL: <https://studfiles.net/preview/3584338/page:6/> (дата обращения 14.01.2018)

Организационная структура АТП [Электронный ресурс]. URL: <https://studfiles.net/preview/4531919/page:2/> (дата обращения 01.02.2018)

Менеджмент на транспорте: учеб. пособие для студ. высш. учеб. заведений / [Н.Н. Громов, В.А. Персианов, Н.С. Усков и др.]; под общ. ред. Н.Н. Громова, В.А. Персианова. – 4-е изд., стер. – М.: Издательский центр «Академия», 2008. – 528 с.

Основные методы и принципы совершенствования организационных структур управления [Электронный ресурс]. URL: <https://studopedia.ru>

УДК 711.16

Орлов А.А.

Студент 2 курса магистратуры кафедры градостроительства
Санкт-Петербургский государственный архитектурно-строительный университет

КЛИМАТИЧЕСКОЕ ЗОНИРОВАНИЕ ПРИДОМОВЫХ ТЕРРИТОРИЙ. ИСПОЛЬЗОВАНИЕ ПРОГРАММНОГО КОМПЛЕКСА

***Аннотация:** в данной статье был проведен расчет климатического зонирования территорий различного типа. На основе полученных результатов были разработаны рекомендации по оптимальному размещению зон благоустройства. Даны рекомендации по зонированию территории в зависимости от ветрового, температурного режима и затенения, а также рекомендации по расположению зданий и сооружений в зависимости от климатических условий региона.*

***Ключевые слова:** ENVI-met, архитектурно-климатическое зонирование, ветровой режим, планировка и застройка, моделирование микроклимата.*

Российская Федерация имеет 4 климатических района для строительства: I, II, III, IV, где каждый район подразделяется на подрайоны: IA, IB, IC, ID, IIA, IIB, IIC, IID, IIIA, IIIB, IIIC, IIID, IVA, IVB, IVC, IVD согласно схематической карте климатического районирования для строительства [1]. Территории имеют свои характерные особенности, которые учитываются при строительстве зданий и сооружений. Однако чаще при планировке территорий и комплексной застройке и размещении общественных объектов не учитывают климатические особенности.

Большинство российских городов не имеет требований по размещению тех или иных зон при комплексной застройке и проекте планировки территорий, в частности городские нормы г. Архангельска не имеют указанных требований. Исключением является г. Москва, где разработаны документы для планирования комплексной застройки. Однако в этих документах раскрывается далеко не все элементы проектирования планировки территории.

Таким образом, можно сделать вывод, что, несмотря на то, что существуют различные объемно планировочные решения для проектирования зданий и сооружений при различных климатических условиях и уже разработаны программные комплексы для проведения микроклиматического расчета (например, ENVI-met), данная практика в России не распространена [2].

К основным метеоэлементам, влияющим на биоклиматические показатели городской среды, относятся интенсивность солнечной радиации и теплового излучения ограждающих конструкций

зданий и подстилающей поверхности, температура и влажность воздуха, скорость ветра [3, 4]. На характеристику диффузной отражательной способности поверхности застроенных территорий наряду с высотой Солнца и соотношением прямой и рассеянной радиации оказывают влияние такие параметры как **плотность застройки** и характерное отношение расстояния между зданиями к их высоте [5].

Территория Архангельска входит в пурговый район, где характерен перенос большого объема снега за зиму и средняя годовая скорость ветра составляет 7-8 м/с, [6] который можно определить как сильный ветер (согласно шкале Бофорта [7]). Для г. Архангельска в теплое и холодное время суток взяты значения в соответствии с нормами и статистическими данными [1, 8, 9].

Для расчета микроклиматических характеристик (скорость ветрового потока, минимальные и максимальные температуры, зоны падающих теней) взято 4 территории (морфотипа), соответствующие следующим параметрам:

морфотип смешанной застройки (морфотип А) – характеризуется смешанной деревянной и каменной застройкой примерно в равных долях, площадь составляет 706 607 м², (70,6 га), расположен на территории административного округа «Майская горка» (рисунок 1);

морфотип с преимущественно каменной застройкой (морфотип В) – характеризуется наличием только каменной застройки либо преобладание в большинстве каменных зданий и сооружений, площадь составляет 387395,3 м², (38,73 га), расположен на территории «Октябрьского» административного округа (рисунок 1);

морфотип с устойчиво деревянной застройкой (морфотип С) – характеризуется практически полным доминированием деревянной застройки над каменной, площадь составляет 833 656 м², (80,3 га), расположен на территории Соломбальского административного округа (рисунок 1);

морфотип с преимущественно деревянной застройкой (морфотип D) – характеризуется преобладанием (возможно значительным) деревянной застройки над каменной, площадь составляет 255 126,8 м², (25,5 га), расположен на территории административного округа «Майская горка» (рисунок 1).

Этажность территории представлена на рисунке 2.



Рисунок 1 – Морфотипы А, В, С, D слева направо; квадратами выделены зоны расчета программным комплексом ENVI-metLite



Рисунок 2 – Этажность морфотипов, %. Морфотип С не включен так как постройки на морфотипе С представляют из себя одно- и двухэтажные постройки и составляют 99%

Использование программного комплекса ENVI-metLite и данных метеоусловий для Архангельска получены следующие планы вертикальных разрезов на расчетное время 10.07.2018 и 07.01.2018 с 07:00 до 8:00.

Данные за январь 2018 года [8, 9]:

температура (°C): среднее значение: -5,8; минимальное: -20,0; максимальное: 3,0;

относительная влажность на высоте 2 метра над поверхностью земли (%), среднее: 72; максимальное: 95;

максимальное значение порыва ветра на высоте 10-12 метров над земной поверхностью за 10-минутный период, непосредственно предшествующий сроку наблюдения (м/с), среднее: 11,8; максимальное: 17,0;

максимальный процент направление ветра (румбы) на высоте 10-12 метров над земной поверхностью, осредненное за 10-минутный период, непосредственно предшествовавший сроку наблюдения (%): юго-юго-западное – 26,5.

Данные за июль 2018 года взяты аналогично.

Результаты расчетов морфотипов в программном комплексе ENVI-metLite (рисунки 3-7, 12-26) продемонстрированы на отдельных листах.

У морфотипа А (рисунки 3, а - д) в летнем режиме зоны дискомфорта по фактору механического воздействия ветра (отмечены зеленым и желтыми цветами) на открытых и замкнутых пространствах, зоны увеличения скорости ветра находятся по большей части между домами и на территории проездов (отмечены красным и оранжевым цветом). Зоны минимальной ветровой активности находятся в большинстве своем вдоль длинных фасадов зданий, причем зоны отличаются в зависимости от этажности. По ветровой активности также можно соотнести зоны минимального и максимального снегоотложения.

В зимнем режиме зоны дискомфорта по фактору механического воздействия ветра также находятся между фасадов и на больших площадях, а зоны увеличения скорости ветра и вероятности

обморожения зимой находятся также между домами (проезды) и в некоторых местах вдоль фасадов зданий.

Данные подтверждаются расчетами Ленинградским зональным научно-исследовательским и проектным институтом типового и экспериментального проектирования жилых и общественных зданий. Проведение в застройке г. Воркуты и пос. Диксон экспериментов, натурных работ и работ с макетами масштабом 1:10 (установка в тундре) и 1:500 (аэродинамическая труба), показывают следующие закономерности [10]. На рисунке 4 представлены кривые изменения скорости ветра перед зданием в зависимости от его протяженности, где, X_1 – расстояние от здания, H – высота здания.

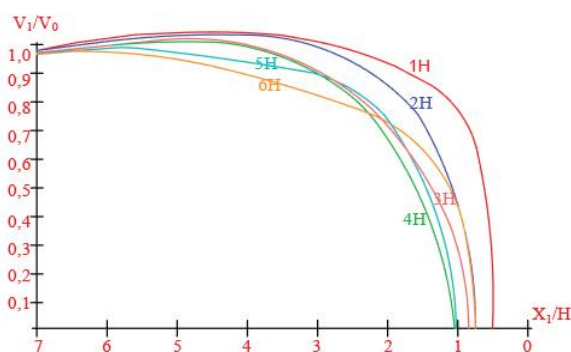


Рисунок 4 – Изменение скорости ветра перед зданиями различной длины

Видно, что у здания протяженностью $4H$ безветренно либо движения воздуха неуловимы (шкала Бофорта [7]) наблюдается на расстоянии $1H$. При увеличении длины здания образуется устойчивый вихрь у стены, имеющий у подстилающей поверхности направление, обратное основному потоку [10].

Также отношение высоты здания к его протяженности оказывает влияние на снегоотложение (рисунок 5).

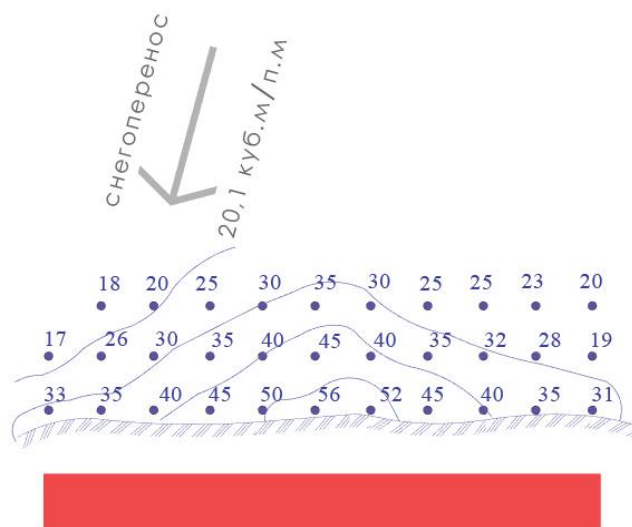


Рисунок 5 – Снегоотложение у макета здания (высота в см) [10]

Как видно из рисунка 5, снегоотложение отстоит от стены здания (наветренная сторона) на высоту здания $1H$ на всем протяжении здания, что подтверждается рисунком 4.

Построены два графика: график влияния снижения скорости ветра на высоту снегоотложения (рисунок 6) и график изменения относительной скорости ветра и высоты снежного отложения перед зданием протяженностью $8H$ (рисунок 7) [10].

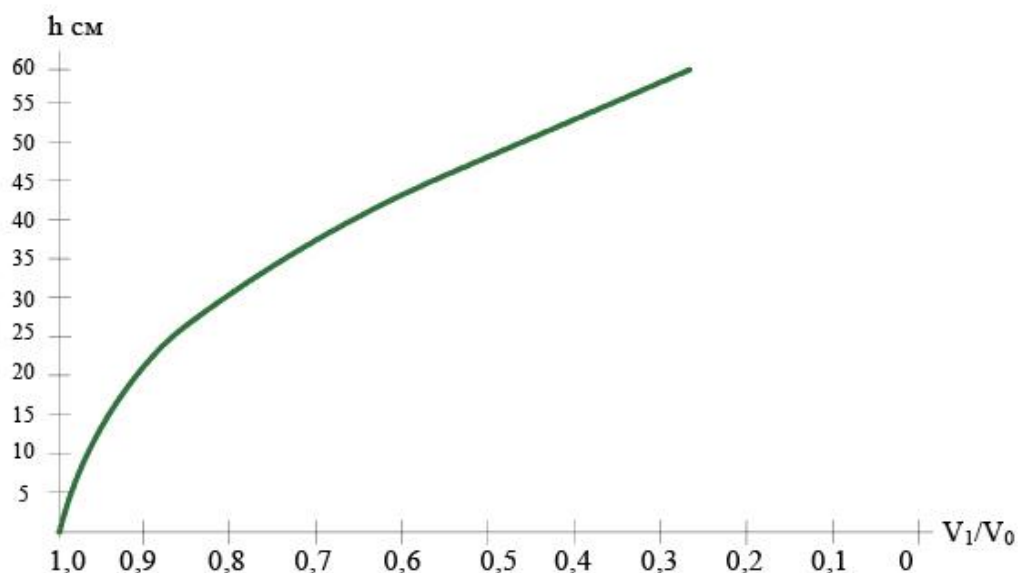


Рисунок 6 – Влияние снижения скорости ветра на высоту снегоотложения [10]

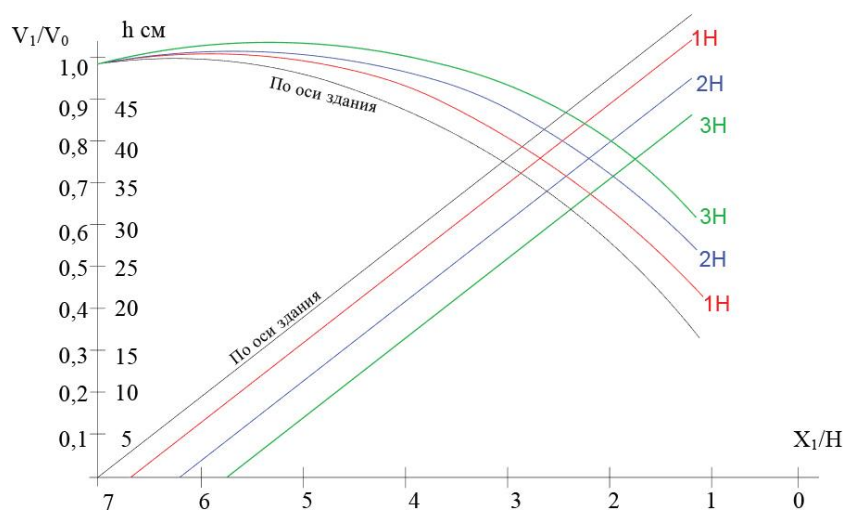


Рисунок 7 – Изменения относительной скорости ветра и высоты снежного отложения перед зданием протяженностью $8H$ [10]

У морфотипа В (рисунки 8, а - д) в летнем и зимнем режиме зоны дискомфорта по фактору механического воздействия ветра наблюдаются у углов некоторых домов, а в некоторых местах наблюдаются зоны увеличения скорости ветра. Также повышенные значения ветра наблюдаются на территориях, большинство которых не попадает в теневую зону.

У морфотипа С (рисунки 9, а - д) в летнем режиме зоны дискомфорта по фактору механического воздействия ветра наблюдаются только на малых участках между домами. Также зонами увеличения скорости ветра являются свободные территории в зимнее и летнее время.

У морфотипа D (рисунки 10, а - д) в летнее время между узких участков домов скорости ветра невысокие (только на некоторых участках), в основном зоны дискомфорта по фактору механического воздействия ветра наблюдаются на открытых пространствах. В зимний же период зонами увеличения скорости ветра являются территории на узких участках, а также в свободном пространстве между домов.

Следует отметить, что наветренные и подветренные фасады имеют определенную территорию от фасадов, где скорость ветра значительно понижена. Это подтверждают проведенные эксперименты на макетах 1:50 в полевых условиях и 1:500 в аэродинамической трубе, описанные выше [10]. Повышение значения ветра в разрывах между зданиями, иногда даже выше чем набегающий воздушный поток, называется «ветровым каньоном» [11]. Для борьбы с таким явлением, существуют определенные градостроительные меры, как, например, в Москве.

Грамотное озеленение территории, а также регулирование этажности застройки и размещения объектов капитального строительства позволяет снизить ветровой поток. Также для достижения ветрового комфорта рекомендуется применение полузамкнутых и замкнутых групп домов, полузамкнутая часть которых должна располагаться в подветренном направлении по отношению к зимним ветрам [12].

Этажность в переделах группы зданий или квартала следует увеличивать по направлению неблагоприятного ветрового потока. В таком случае часть ветровых нагрузок, создаваемых нисходящими потоками воздуха, возникающими при обтекании зданий, будет восприниматься не территорией городской застройки, а кровлями более низких секций, расположенных с наветренной стороны [7]. Не рекомендуется устраивать жилые микрорайоны повышенной этажности на границе с крупными лесопарками, так как из высокой разницы температур и возникающей вследствие этого термической конвекции, происходит образование вихревых потоков воздуха, скорость ветра значительно увеличивается. В этом случае оптимальным

решением будет размещение внутри застройки «зеленых коридоров» в виде небольших лесополос и скверов, непрерывно связанных друг с другом, которые будут принимать на себя большую часть ветровых нагрузок и нивелировать разницу температур между лесопарком и застройкой [12].

Территории, рассмотренные выше, отличаются по своим характеристикам застройки, в том числе этажностью. Однако некоторые закономерности при проведении расчетов были получены и подтверждены ранее проведенными экспериментами и расчетами [2, 10].

Для морфотипа А рекомендуется внутренние дворы использовать для рекреации придомовых территорий с озеленением и расстановкой малых архитектурных форм. Открытые территории внутри двора с минимальным повышением ветра также можно использовать для озеленения. Открытые участки и участки «ветровых каньонов» можно рассматривать как зоны для проездов, ветер способствует переносу снега с проезжих частей. Озеленение также должно служить для защиты от переноса с транспортных путей пыли. Затененные участки и участки теневозможно рассматривать как места для устройства различных площадок. Стоит обратить внимание на территории с минимальным ветровым потоком, в таких местах возможны застои воздуха, поэтому необходимо сохранение минимального движения воздуха, а также озеленение территорий.

Для морфотипа В рекомендуется внутреннее пространство, окруженное домами, отдавать под различные площадки для населения и рекреацию, не допускать стоянку автотранспорта, в том числе гаражей, т.к. на этих территориях наблюдается минимальный ветровой поток, даже возможен застой. Нахождение автотранспорта провоцирует скопление вредных веществ на этих территориях. При увеличении ветрового потока через эти территории теряется их ценность как зона отдыха местного населения. Возможны пути создания комфортных пешеходных связей на свободных пространствах между домами, имеющих минимальный ветровой поток. Однако необходимо сохранение движение воздуха для предотвращения застоя. На территории где наблюдаются высокие ветровые потоки, возможен вывод стоянки автотранспорта и транспортных путей. Затененные участки – участки не подверженные перегреву,

также дают возможность рассмотреть их как зоны отдыха населения. Этажность застройки необходимо держать в пределах одного уровня либо всячески избегать резких перепадов.

Морфотип С состоит из частных построек более чем 90%, менее 10% являются малоквартирные малоэтажные дома. Зона с минимальным ветровым потоком представлена вокруг домов. Основное требование к территории – сохранять постоянную этажность или менять постепенно. Внутренние территории малоквартирных домов возможно защитить от ветра. Они имеют потенциал для размещения комфортной дворовой рекреации и различных площадок. Ввиду низкой этажности находятся зоны возможного перегрева – требуется озеленение территории.

Морфотип D имеет частные постройки 1-2 этажа и малоквартирные малоэтажные дома. Зон перегрева также много, поэтому необходима компенсация озеленением. Зоны с высокой ветровой нагрузкой использовать для стоянок автомобилей. У многоквартирного 5-этажного дома самая большая зона перегрева, однако там же и зона минимального ветра. Возможно организовать озеленение и зон различных площадок. Открытые территории с большим ветровым потоком можно использовать для парковых зон путем озеленения и устройства малых архитектурных форм. Необходимо сохранить минимальный застой воздуха и устройство стоянок там, где застой воздуха не наблюдается.

При проектировании комплекса застроек и точечных застроек нужно учитывать влияние возводимых объектов на микроклимат территории. Изменение этажности также требует таких расчетов. Грамотное озеленение является отличным инструментом управления микроклиматом территории, позволяющим тем территориям, которые выгодны застройщику, превращать из потенциально нежелательных для размещения в перспективные и комфортные. Рекомендуется создание справочных и нормативных материалов для оценки аэрации и ветровых потоков территорий в жилых районах г. Архангельска.

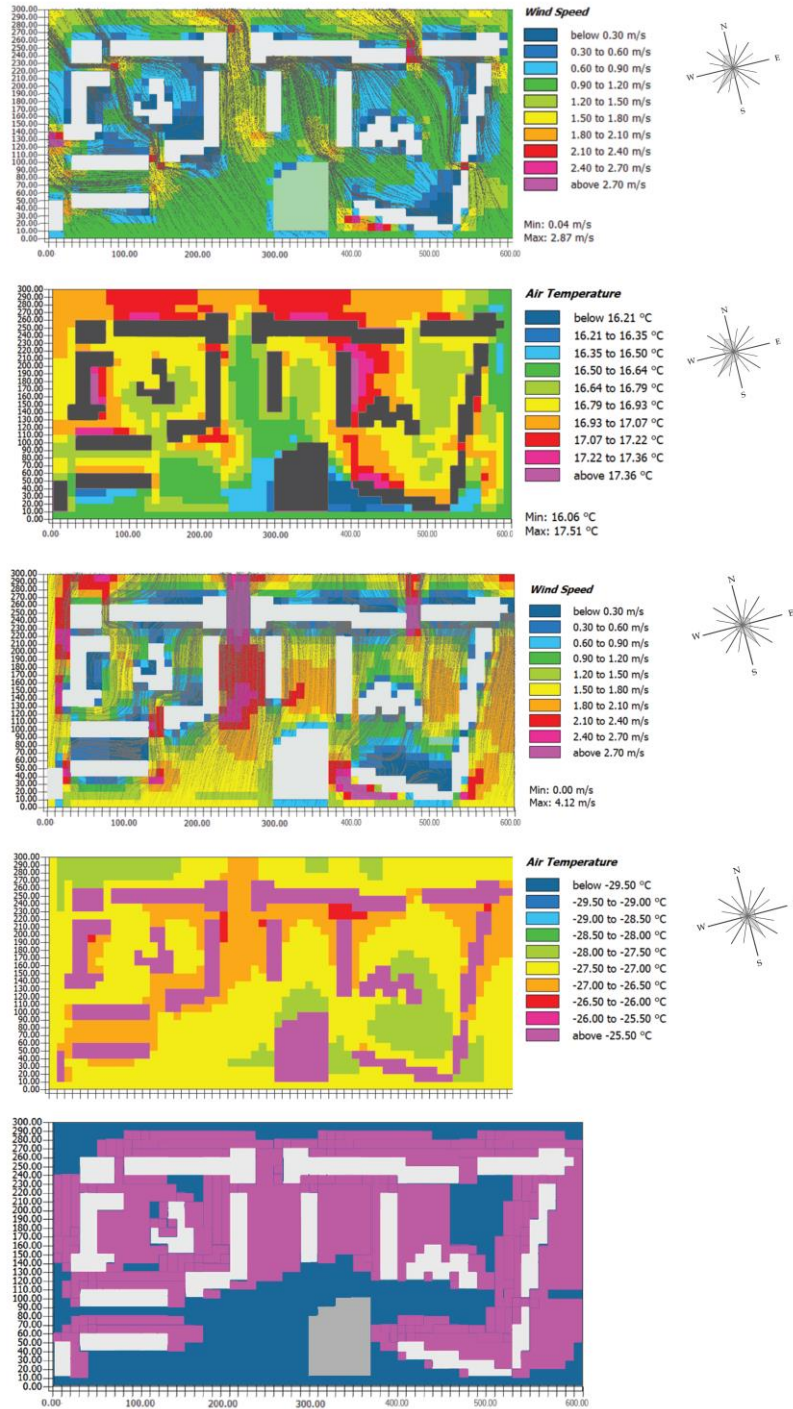


Рисунок 3 – Результаты расчета участка морфотипа А: а) скорость ветра в летнем режиме, б) температура воздуха в летнем режиме, в) скорость ветра в зимнем режиме, г) температура воздуха в зимнем режиме, д) территория теней в летнем режиме (сверху вниз)

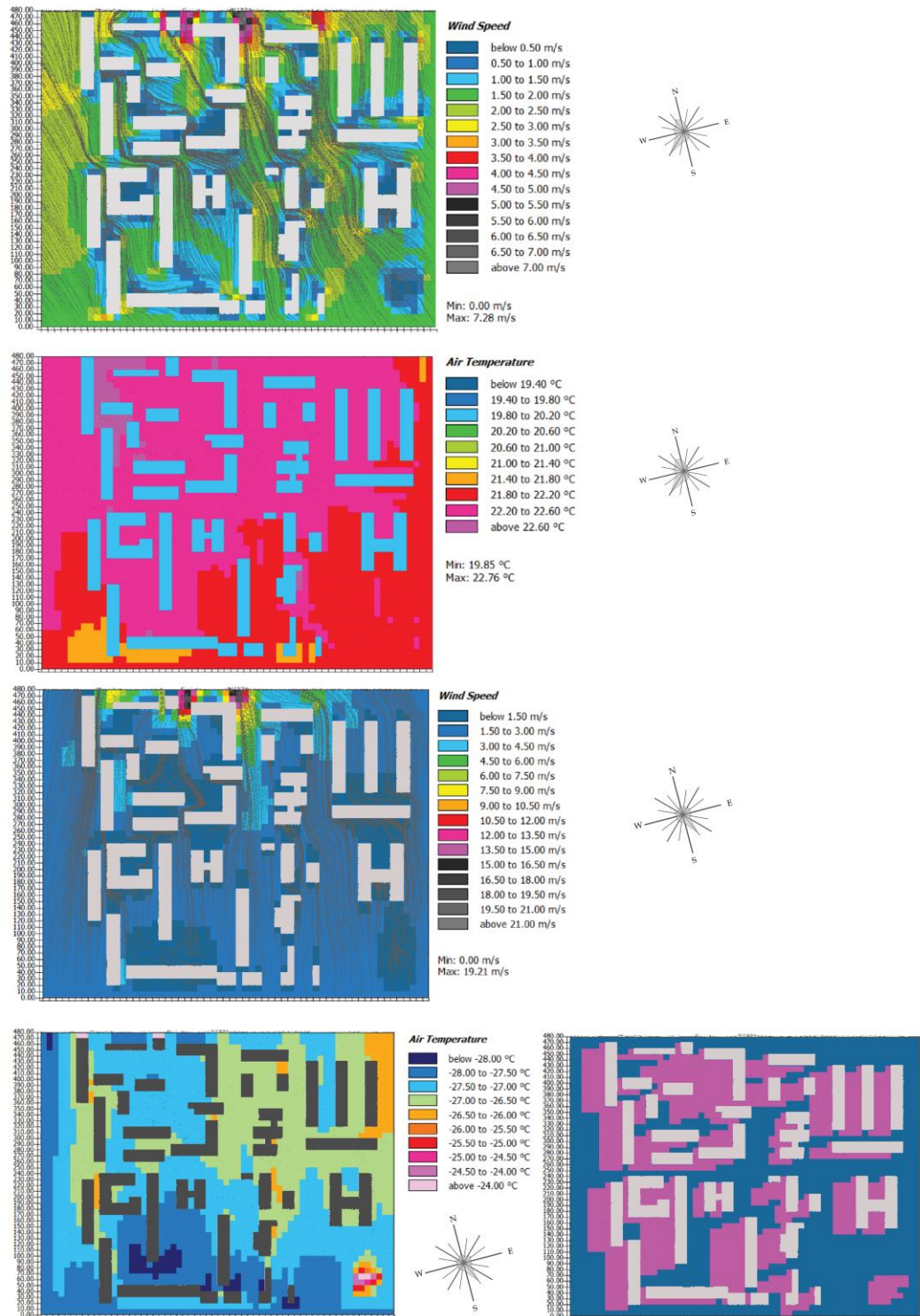


Рисунок 8 – Результаты расчета участка морфотипа В: а) скорость ветра в летнем режиме, б) температура воздуха в летнем режиме, в) скорость ветра в зимнем режиме, г) температура воздуха в зимнем режиме, д) территория теней в летнем режиме (сверху вниз)

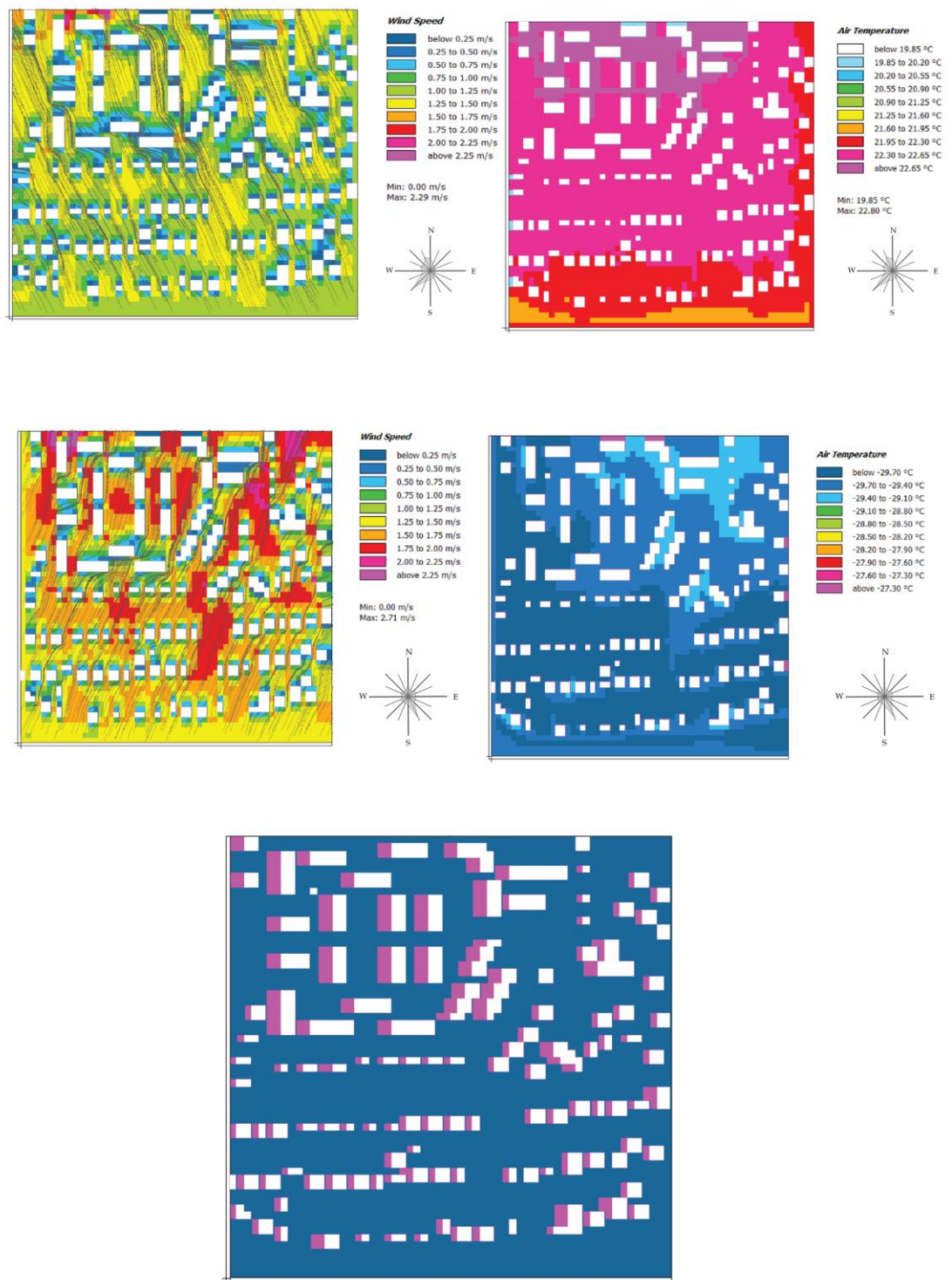


Рисунок 9 – Результаты расчета участка морфотипа С: а) скорость ветра в летнем режиме, б) температура воздуха в летнем режиме, в) скорость ветра в зимнем режиме, г) температура воздуха в зимнем режиме, д) территория теней в летнем режиме (слева направо)

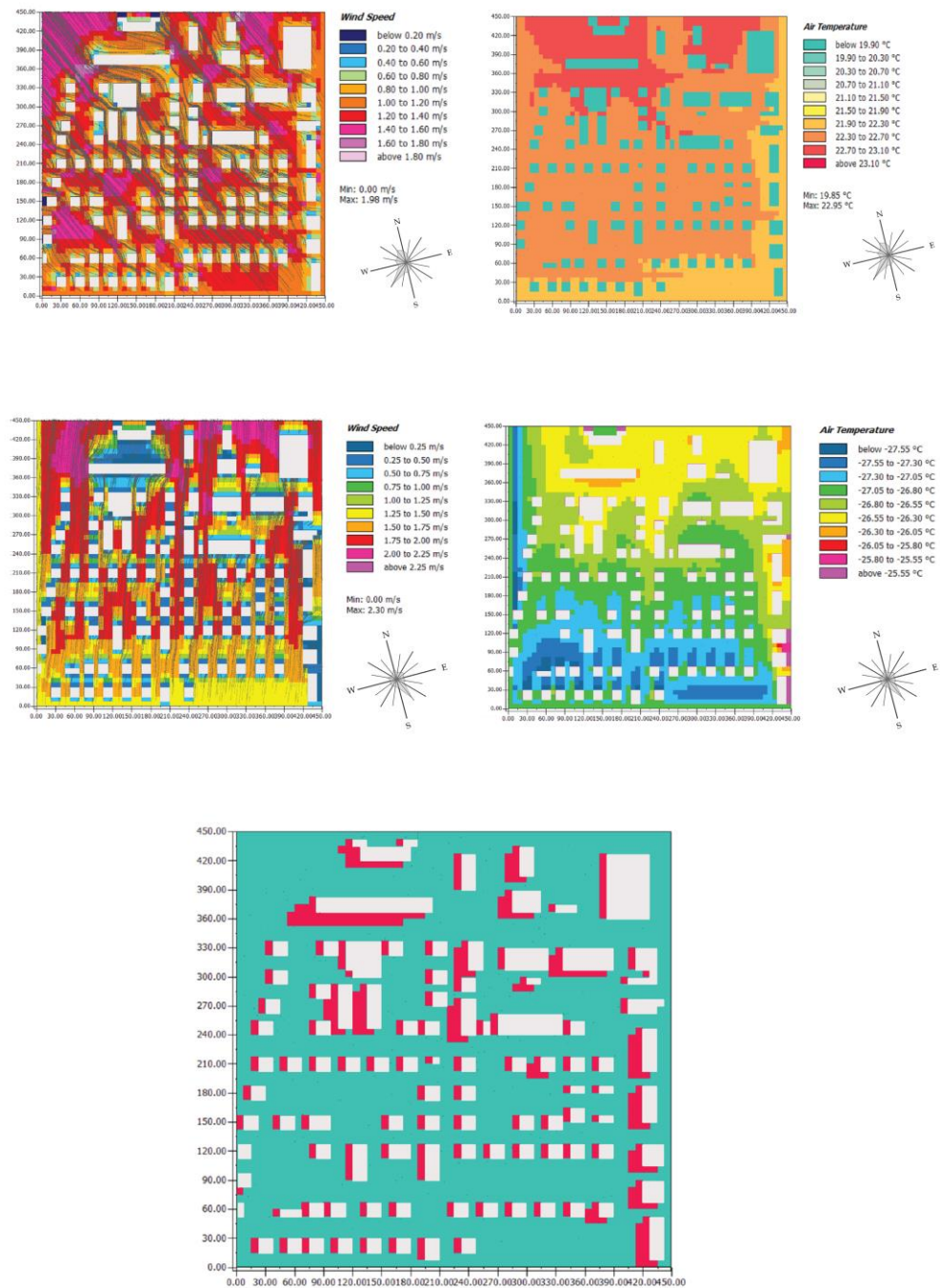


Рисунок 10 – Результаты расчета участка морфотипа D: а) скорость ветра в летнем режиме, б) температура воздуха в летнем режиме, в) скорость ветра в зимнем режиме, г) температура воздуха в зимнем режиме, д) территория теней в летнем режиме (слева направо)

СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ:

- СП 131.13330.2012 «Строительная климатология», схематическая карта климатического районирования для строительства (рекомендуемая), – 124 с.;
- Маклакова Т.Г., Нанасова С.М., Шарапенко В.Г., Балакина А.Е. Архитектура // Издательство АСВ. 2004. С. 467;
- Дроздов О.А., Васильев В.А., Кобышева Н.В. Климатология // Гидрометеиздат. 1989. С.596;
- Попова И.В. Методика геоэкологической оценки комфортности городской среды с учетом микроклиматических особенностей. // Диссертация на соискание ученой степени кандидата географических наук. Воронеж. 2018. С.198;
- Мягков М.С. Механизм формирования теплового баланса в городской застройке на примере г. Москвы. Автореф. дис. канд. тех. наук: 25:00:30 // Государственный университет по землеустройству. 2004. С. 26;
- Рудакова В.А., Конова Л.И. Жилищное строительство // Госстройиздат. 1980. С. 19-20;
- Мягков М.С., Губернский Ю.Д., Конова Л.И. Город, архитектура, человек и климат // Архитектура-С. 2007. С. 344;
- Единое окно доступа ФГБУ «Северное УГМС», [Электронный ресурс]. URL: <http://www.sevmeteo.ru/weather/climate/>;
- Единое окно доступа к сайту по мониторингу погоды ООО «Расписание Погоды» [Электронный ресурс]. URL: <https://rp5.ru>;
- Ионов Ю.Н. О снегоотложениях у одиночных зданий // Особенности планировки и застройки северных населенных мест. Сборник научных трудов. Госгражданстрой. 1974. С. 61-69;
- Мягков М.С., Алексеева Л.И. Особенности ветрового режима типовых форм городской застройки // Московский архитектурный институт (государственная академия). АМІТ. 2014. №1 (26).
- Сазонов Э.В., Попова И.В. Архитектурный анализ микроклимата в условиях городской среды (на примере г. Воронеж) // материалы 4-й международной научно-практической конференции института архитектуры, строительства и транспорта тамбовского государственного технического университета. 2017. С. 96-106.

УДК 621.43.03

Тагиров Р.И.

магистр кафедры автомобилей и машинно-тракторных комплексов
Башкирский государственный аграрный университет
(Россия, г. УФА)

Мыльникова Е.В.

студент кафедры автомобилей и машинно-тракторных комплексов
Башкирский государственный аграрный университет
(Россия, г. УФА)

Байгильдина А.Д.

студент кафедры автомобилей и машинно-тракторных комплексов
Башкирский государственный аграрный университет
(Россия, г. УФА)

Хинкиладзе Д.Р.

студент кафедры теплоэнергетики и физики
Башкирский государственный аграрный университет
(Россия, г. УФА)

ОПРЕДЕЛЕНИЕ ОПТИМАЛЬНОГО СОСТАВА БИОТОПЛИВА

Аннотация: рассмотрен вопрос по возможности замены дизельного топлива рапсовым маслом.

Ключевые слова: двигатель дизельный, топливо дизельное, масло рапсовое.

Введение. При конструировании двигателей в качестве топлива рассматривались продукты нефтеперегонки. В настоящее время в качестве сырья для топлива все больше

рассматривают ресурсы растительного происхождения, связанное с возрастанием стоимости топлива нефтяного происхождения и ухудшения экологической ситуации [1].

Растительные масла широко применяются в промышленности (некоторые предприятия в мире используют его в своей деятельности), в сельском хозяйстве (к примеру, для поддержания температуры в теплицах), в коммунальном хозяйстве (в котлах и печах для обогрева помещений).

Все растительные масла совместимы между собой. Важнейшим их свойством является возможность смешивания в любых пропорциях с нефтепродуктами, в том числе с дизельным топливом. Однако использование растительных масел в качестве топлива в двигателях усложняется из-за их повышенной вязкости и плотности. Заметно снизить это можно путем использования растительного масла в смеси с дизельным топливом.

Цель исследования. Определение оптимального процентного соотношения рапсового масла (РМ) и дизельного топлива (ДТ).

Методика и материалы исследования. При испытаниях использовался дизельный двигатель 4Ч11/13 на базе электротормозного обкаточного стенда КИ-1363. Двигатель 4Ч11/13 имеет номинальные частоту вращения коленчатого вала $n_n=1750$ мин⁻¹ и мощность $N_n=45,6$ кВт. В качестве топлива использовались РМ и ДТ, в следующих соотношениях: 80% РМ и 20% ДТ (80/20); 90% РМ и 10% ДТ (90/10).

Результаты исследований. Испытания дизельного двигателя проводились согласно требованиям ГОСТу Р 52914-2008 «Двигатели тракторные и комбайновые. Виброакустические показатели и методы испытаний», в котором регламентируются условия и объем испытаний, требования к испытательным стендам и измерительной аппаратуре.

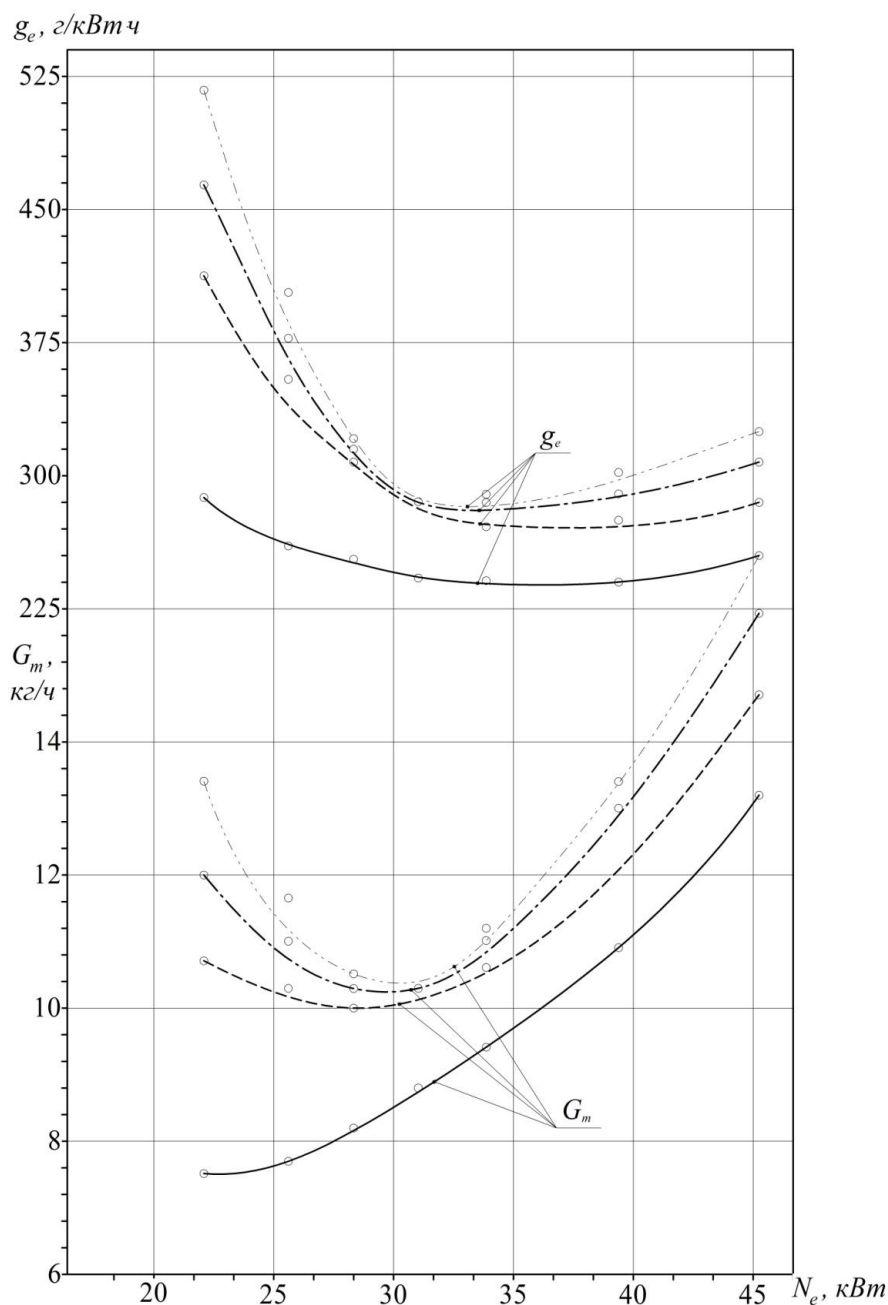
В процессе испытаний определялись следующие показатели работы двигателя: часовой G_m и удельный g_e расходы топлива и эффективная мощность N_e .

Подача смеси РМ с ДТ осуществлялась штатной системой топливоподачи двигателя без конструктивных изменений. Известно, что на качество работы двигателя влияет техническое состояние его топливной аппаратуры [2,3]. Она предварительно

была отрегулирована с использованием устройств разработанных Башкирским ГАУ [4,5]. Пуск и прогрев двигателя производился на «чистом» ДТ. Рабочая температура двигателя была в пределах 89...92°C.

Испытания проводились при атмосферном давлении 748 мм рт. ст. и температуре окружающей среды $t=20^{\circ}\text{C}$. После прогрева двигатель работал на выбранных для испытаний соотношениях РМ и ДТ.

Измерение расхода топлива производился весовым методом с использованием электронных весов. В процессе испытаний замерялось время расхода контрольной порции топлива, составляющей 500 гр.



Список литературы:

Баширов, Р.М. Диагностирование технического состояния тракторных дизелей: рекомендации [Текст] / Р.М. Баширов, К.В. Костарев, А.В. Неговора, С.З. Инсафудинов, Э.М. Гайсин, Ф.Р. Сафин, Д.Д. Харисов, Р.Ж. Магафуров, Р.Р. Юльбердин // Уфа: Башкирский ГАУ, 2017.- 27 с.

Баширов, Р.М. Анализ систем и оборудования спутникового мониторинга качества работы мобильной сельскохозяйственной техники [Текст] / Р.М. Баширов, Ф.Р. Сафин, Р.Ж. Магафуров, Р.Р. Юльбердин // Известия Оренбургского государственного аграрного университета. – 2018. – Вып.№1(69). – С. 97–99.

Баширов, Р.М. Методика диагностирования и регулирования топливной аппаратуры тракторных дизелей в полевых условиях / Р.М. Баширов, Ф.Р. Сафин, Р.Р. Юльбердин // Вестник Башкирского государственного аграрного университета. – 2018. – Вып.№4 (48). – С. 118–123.

Баширов, Р.М. Способ диагностирования и регулирования дизельной топливной аппаратуры на двигателе // Р.М. Баширов, Ф.Р. Сафин, Р.Ж. Магафуров, Р.Р. Юльбердин, М.Ф. Туктаров, патент на изобретение №2668589 от 30.01.2018г.

Баширов, Р.М. Определение механического КПД дизеля методом пропуска впрысков топлива // Р.М. Баширов, Ф.Р. Сафин, Р.Р. Юльбердин, И.Д. Ахметьянов, свидетельство о регистрации программы для ЭВМ №2018616015 от 05.04.2018г.

СЕЛЬСКОХОЗЯЙСТВЕННЫЕ НАУКИ (AGRICULTURAL SCIENCE)

УДК 58.2.633

Абдурасулов О.

студент

Самаркандский государственный университет

(Узбекистан)

Мукумов И.У.

к.б.н., доцент (кафедры ботаники

Самаркандского государственного университета

(Узбекистан)

РОД ПУРПУРНИК (TORILIS ADANS) ВО ФЛОРЕ УЗБЕКИСТАНА

Аннотация: в роде 15 видов, распространенных в Европе Азии и Африке. 3 вида занесены в Сев. и Южн. Америку, В Центральной Азии встречаются 4 вида, в Таджикистане – 3, в Киргизии – 2.

Ключевые слова: медицина, распространение, род, кумарины, флавоноиды, семейства, однолетние.

Род Пурпурник – *Torilis Adans.* относится к семейству Сельдерейных (Ariaceae Lindl.) – однолетние, опушенные прижатыми волосками растения. Листья дважды – трижды перисто-рассечённые. Зонтики преимущественно супротивные листьям, зонтики с оберточной. Цветки обоеполые и тычиночные. Чашечка с треугольно – ланцетными зубцами. Лепестки белые, иногда розоватые, снаружи опушенные, широко обратнойцевидные. Плоды овальные или линейно – цилиндрические.

В роде 15 видов, распространенных в Европе Азии и Африке. 3 вида занесены в Сев. и Южн. Америку, В Центральной Азии встречаются 4 вида, в Таджикистане – 3, в Киргизии – 2.

T. arvensis (Huds.) Link – П. полевой

Растение 30-70 см высоты, с тонким корнем. Стеблей внизу бороздчатый, выше угловатой, щитковидно ветвящийся. Нижние листья рано увядающие, на тонких черешках, листовые пластинки 5-8 см длины, дважды перисто-рассеченные. Зонтики на ножках 5-10 см длины, 4-9 (12) – лучевые. Зонтички 15-20 – цветковые. Плоды 3,5- 4,5 мм длины, широкоовальные или овальные. Цветет июль, плодоносит июль-август.

Тип: «Описан из Англии (без точного указания типового местонахождения)» Обочины дорог, на каменистых склонах, в долинах ручьев и вблизи выхода родниковых вод, на высоте 1400-1700 м над. ур. моря.

Из разных частей растения выделено маннитол [1], полиацетиленовые соединения [2].

T. leptophylla (L.) Rchb. f. – П. тонколистный

Однолетнее растение 10-40 см высоты с тонким корнем. Стебель тонкий, округлый, тонкобороздчатый. Нижние стеблевые листья с пластинкой 4-6 см длины, яйцевидно – ланцетной или ланцетной, трижды перисто-рассеченной, конечные доли 3-5 мм длины. Зонтики на коротких ножках, 2-3 лучевые, 1,5-2 см в диаметре. Зонтички 6-7 – цветковые. Цветки в зонтичке все обоеполые. Плоды 5-6 мм длины, в очертании овальные. Цветет апрель - июль, плодоносит май-июль.

Тип: Описан из Франции и Италии (Hb. Linn). Обочины полей на щебнистых шлейфах гор, на мелкоземье среди скал, в долинах рек на высоте от 600 до 1400 м над. ур. моря.

В народной медицине применяется как диуретическое. Молодые побеги употребляются в пищу [3]. Из листьев выделены антоцианы [4].

T. nodosa (L.) Gaertn. – П. узловатый

Однолетнее растение 7-50 см высоты. Корень цилиндрический, тонкий. Стебель бороздчатый. Листья с обеих сторон покрыты щетниками, в очертании эллиптические, дважды перисторассеченные, продолговато – ланцетные. Зонтики обычно супротивные листьям, на очень коротких утолщенных ножках или сидячие, 2-5 – лучевые, лучи короткие. Зонтички густые, 5-8 – цветковые. Цветки на коротких цветоножках, только внутренние цветки в зонтичке сидячие. Лепестки белые, не более 5,5 мм длины,

обратнойцевидные, со спинки покрыты щетинками. Плоды 2-3,5 мм длины, яйцевидные. Цветет апрель – май, плодоносит май-июнь. В поясе щибляка, в зарсях ксерофильных кустарников, ферулевниках, на мелкоземистых склонах, по обочинам дорог и полей, на высоте 700-1200 м.

В листьях содержатся флавоноиды и антоцианы. В плодах содержатся флавоноиды, жирные кислоты, жирное масло и др. [5-6]. В настоящее время идет интенсивное изучение химического состава видов *Torilis* (таблица 1).

Таблица 1

Химический состав у рода *Torilis* Adans.

№	Вид	Орган растений	Углеводы	Моно – и	Флавоноиды	Антоцианы	Жирные	Эфирное масло	Жирное масло	Кумарины
1	<i>T. arvensis</i> (Huds.) Link – <i>П. полевой</i>	корни	+	-	-	-	-	-	-	-
		надз. часть	-	+	+	+	-	-	-	-
			-	+	+	-	+	+	+	-
2	<i>T. leptophylla</i> (L.) Rchb. f. – <i>П. тонколистный</i>	листья								
		плоды	-	-	-	+	-	-	-	-
			-	+	+	-	+	+	-	+
3	<i>T. nodosa</i> (L.) <i>Gaertn. – П. узловатый</i>	надз. часть	-	-	+	-	-	-	-	-
		листья	-	-	+	+	-	-	-	-
		плоды	-	-	+	-	+	-	+	-

Таблица 2

Распространение видов рода *Torilis* Adans по Республики Узбекистана

№	Вид	Высота над ур. моря	Область	Хребты
1	<i>T. arvensis</i> (Huds.) Link – <i>П. полевой</i>	1400-1700	Ташкентская, Ферганская, Кашкадарьинская, Сурхандарьинская	Пскемский, Угамский, Гиссарский, Алайский
2	<i>T. leptephilla</i> (L.) Rechb. f. – <i>П. тонколистый</i>	600-1400	Ташкентская, Самаркандская, Кашкадарьинская, Сурхандарьинская	Пскемский, Чаткальский, Зарафшанский, Гиссарский
3	<i>T. nodosa</i> (L.) Gaertn. – <i>П. узловатый</i> .	700-1200	Кашкадарьинская, Сурхандарьинская	Кашкадарьинская степь, Сурхан-Шерабадская долина, Гиссарский

Таким образом, во флоре Узбекистана распространено 3 вида *Torilis*, в составе растений содержится кумарины, эфирное масло, флавоноиды, антоцианы, жирные кислоты и другие вещества, которые можно использовать в медицине.

Литература:

- Оганесян Э.Т., Шинкаренко А.Л., Джумырко С.Ф. 1974. Шестиатомный спирт манитол из торилиса полевого. //Актуальные вопросы фармации. Ставрополь, 2; с. 84-85.
- Bohlmann F., Burkhardt, Zbero Ch. 1973, Naturally occurring acetylenes. 574p.-London, New York.
- Роллов А.Х. 1908. Дикорастущие растения Кавказа, их распространение, свойства и применения. 599 с. Тифлис.
- Harborne J.B. 1976. A unique pattern of anthocyanins in *Daucus carota* and other Umbelliferae. *Biochem. Syst. and Ecol.*, 4; с 31-35.
- Harborne J.B. Flavonoid and phenylpropanoid patterns in the Umbelliferae // *The biology and chemistry of the Umbelliferae* / Ed. by V.H. Heywood. London. P. 293-314.
- Earle F.R., Jones F. Analyses of seed samples from 113 plant families // *Econ. Bot.* 1962 Vol. 16, N 4. P. 221-250.

УДК 58.2.633

Нурмуратова М.

студент

Самаркандский государственный университет
(Узбекистан)

Мукумов И.У.

к.б.н., доцент кафедры ботаники

Самаркандский государственный университет
(Узбекистан)

РОД БОРОЗДОСЕМЯННИК (AULACOSPERMUM LEDEB.) ВО ФЛОРЕ УЗБЕКИСТАНА

Аннотация: к роду относится 14 видов, распространенных на Урале, в Сибири, в горах Центральной Азии, Афганистана, Северная Пакистана, Северо-западный Индии. В Центральной Азии встречается 12 видов, в Таджикистане – 3, в Киргизии – 10, в Узбекистане – 4 вида.

Ключевые слова: бороздосемянник, распространение, виды, морфология, зонтик.

Род Бороздосемянник – *Aulacospermum* Ledeb. - относится к семейству Сельдерейных (Apiaceae Lindl.) - многолетние монокарпические и поликарпические травы со стержневыми корнями. Листья дважды – четырежды перисто-рассечённые. Стебли полые или выполненные. Зонтики с обертками и оберточками. Цветки обоеполые или тычиночные. Лепестки белые, розовые, фиолетовые или желтые. Плоды яйцевидные, несколько с жатые с баков.

***A. porovii* (Korovin) Kljukovet al. - Б. Попова**

Растение совершенно голое, монокарпическое, высотой 60-100 см Корень древеснеющий, толстый, до 1,8 см в диаметри. Стебель одиночный, прямостоячий, до 1,5 см в диаметри, выполненный, округлый или ребристый. Стеблевые листья

постепенно упрощенные, верхние почти сидячие с цельной или перисто-рассеченной пластинкой. Зонтики до 7-15 см диаметри с 15-20 неравными, до 3-5 см длины лучами. Зонтички 6-14 цветковые, зубцы чашечки толстоватые, короткие, лепестки желтые, обратнойцевидные.

Плоды овальные, 3,4-3,8 мм длины. Цветет июль - август, плодоносит август-сентябрь.

Тип: «Ташкентский уезд, Хумсан, чора Наудам. In arenosis inter montes 15.VIII.1920, М.Ч Попов» (LE) [1].

В трещинах отвесных известняковых скал, на бортах узких ущелий, на высоте 1600-2000 м над ур. моря. В красную книгу.

***A. roseum* Korovin. – Б. розовый**

Поликарпическое растение, с высотой 20-80 см. Стебелекорень ветвистый. Стебли одиночные или в числе нескольких, вверху остроуголоватые, простые или от основания ветвящиеся, под зонтиком короткошерховатые. Прикорневые листья на черешках равных или короче пластинки. Стеблевые листья более упрощенные, верхние сведены до узких влагалищ. Зонтики 5-8 см в диаметры 3-8 лучевые. Зонтички 6-10 – цветковые. Зубцы чашечки треугольные. Лепестки белые или розоватые. Плоды яйцевидные или овальные, 3,5-5 мм длины. Цветет июль - август, плодоносит август-сентябрь.

Тип: «Западной Памиро-Алай, горы Ходжа-Гургурата, щебнистый склон в верховьях Хозым-Избалы, у пер. Бель-Ауты, 27.VII.1934, А. Бутков» (ТАК). На щебнистых крутых склонах, вдол ручьев, в арчевниках и среди кустарников, на высоте 1800-3300 м над. ур. моря [1].

***A. tianschanicum* (Korovin) C.Norman – Б. тяньшанский**

Многолетняя поликарпическое растение буровато-зеленое, 20-60 см высоты. Корень тонкий с цельным или разветвленным стеблекарнем. Стебель одиночные или в числе нескольких (до 5), полые, от середины, реже почти от основания ветвящиеся. Прикорневые листья на длинных выполненных черешках, в очертании яйцевидные дважды – трижды перисто-рассеченные. Стеблевые листья более упрощенные с короткими влагалищами. Зонтики 4-7 см в диаметри, лучи в числе 7-12, листочки обертки в числе 5-7, травянистые, линейные, цельные, реже рассеченные. Зонтички 9-

15 цветковые. Зубцы чашечки треугольные. Лепестки светло-желтые, обратнойцевидные. Плоды овальные. Цветет июнь-июль, плодоносит июль-август.

Тип: “In montibus Alexandri, prope utsch-bulak, in declivibus pratentibus regionis subalpinae, 8.VII. 1924 Mokeeva et Popov” (ТАК изотопы - LE, MW, P, C, S, NY).

Травянистые склоны гор в среднем поясе, обнажения пестроцветов, злаково – разнотравные степи, на высоте 1500-2500 м над ур.моря [1].

***A. turkestanicum* (Franch) Schischk. – Б. туркестанский**

Растение поликарпическое, 40-100 см высоты, с цельными или слабо разветвленным стеблекорнем. Стебли густо покрытые в основании остатками черешков отмерших листьев, одиночные или в числе нескольких. Прикорневые листья собраны в розетку на длинных полых черешках. Стеблевые листья со слабо развитыми влагалищами Зонтики 4-6 см в диаметри, 5-10 лучевое. Зонтики 6-13 цветковые. Зубцы чашечки толстоватые, треугольные. Лепестки белые, широкоовальные. Плоды овальные. Цветет июнь-июль, плодоносит июль-август.

Тип: “Turkestan, Tur род Bel, Ona Oulgane, 23.VIII.1881, № 518, G.Capus” (P).

На травянистых разнотравно-типчаковых склонах, субальпийских лучах, каменисто-щебнистых листах среди кустарников, в арчевниках, на высоте 1600-2400 м над ур.моря [1] (таблица).

Таблица

Распространение видов рода *Aulacospermum* Ledeb. по Республики Узбекистана

№	Вид	Высота над ур. моря	Область	Хребты
1	Монокарпик: <i>A. popovii</i> (Korovin) Kljukov et al. - <i>Б. Попова.</i>	1600- 2000	Ташкентская	Чаткальский, Угамский, Пскемский

2	Поликарпики: <i>A. roseum</i> Korovin. – Б. <i>розовый</i>	1800- 3300	Джизакская, Кашкадарьинская, Сурхандарьинская, Ташкентская, Самаркандская	Гиссарский, Чаткальский, Пскемский, Зарафшанский, Туркестанский
3	<i>A. tianschanicum</i> (<i>Korovin</i>) C.Norman – Б. <i>тяньшанский</i>	1500- 2500	Ташкентская	Угамский, Пскемский
4	<i>A. turkestanicum</i> (<i>Franch</i>) Schischk. – Б. <i>туркестанский</i>	1600- 2400	Ташкентская	Чаткальский, Пскемский, Угамский

Таким образом, в территории республики Узбекистана произрастает 4 вида родов *Aulacospermum* Ledeb.. Среди них 1 вид является монокарпики, 3 вида поликарпики. Представители видов рода *Aulacospermum* Ledeb встречается в горных районах.

Литература:

Пименов М.Г., Ключиков Е.В. Зонтичные Киргизии. – Москва, 2002. 288 с.

УДК 58.2.633

Усмонов А.

студент

Самаркандский государственный университет
(Узбекистан)

Мукумов И.У.

к.б.н., доцент кафедры ботаники

Самаркандский государственный университет
(Узбекистан)

РОД СИНЕГОЛОВНИК (ERYNGIUM L.) ВО ФЛОРЕ УЗБЕКИСТАНА

Аннотация: к роду *Eryngium L.* относится около 250-260 видов, распространенных в теплых и умеренных широтах обеих полушарий. Основные центры разнообразия – южный, Центральной Азии встречается 12 видов, в Киргизии - 2, в Таджикистане – 2 вида.

Ключевые слова: род, семейства, эфирное масло, лепестки, плоды, вид.

Род Синеголовник *Eryngium L.* - относится к семейству *Apiaceae Lindl.* (Сельдерейных) - многолетние или двулетние, монокарпические травянистые растения. Корни стержневые с цельным или разветвленным стебле корнем. Стебли плотные, голые. Листья реже цельные, чаще перисто-рассеченные или тройчатые, обычно краю колючие. Цветки обоеполые, сидячие, яйцевидно – цилиндрических или почти шаровидных соцветиях. Зонтики одноцветковые с оберточной. Лепестки белые. Плоды кубаровидные.

E. coerulcum M. Vieb. – С. голубой

Тип (синтипы): «Shirvan steppe» (LE): “In Jberia circa Tiflisi. Ch. Steven” (?) (LE) [1]. Растение около 50 см высоты, интенсивно сине-зеленое. Корень стержневой, веретеновидный. Стебель одиночный, круглый. Листья тонко кожистые, сизые,

широкояйцевидные, тройчато-рассеченные на дважды перисто-раздельные. Плоды до 5 мм длины, угловатые. Цветет май – июль, плодоносит июнь – сентябрь. Предгорья и нижние пояса гор от 500-1600 м над ур. моря, долины рек, вдоль арыков, в розариях, реже на калинистых склонах (таблица 2).

Применяется в народной медицине: трава – при малокровии, настой корней – при разнообразных опухолях, золотухе, гонорее и как мочегонное, при зубных болях, в Азербайджане – при раздражении кожи, в Иране как овощное. Содержит эфирное масло, в корнях – полиацетиленовые соединения, терпеноиды, в надземной части рутин, в плодах – жирное масло.

E. macrocalyx Schrenk – С. крупночашечковый

Тип: Songaria, in deserti ad fl. Kunasch, 17.VII.1840, A.J. Schrenk (LE) [1]. Растение около 1,5 м высоты, зеленое. Корень толстый, вертикальный. Стебель одиночный, круглый, бороздчатый. Листья кожистые, пластинки 14-20 см длины, 6-8 см ширины, яйцевидные. Лепестки около 3 мм длины, белые. Плоды до 6 мм длины. Цветет июнь-июль, плодоносит июль-август. В нижнем и среднем поясе гор на высоте от 600 до 2400 м над ур. моря, по горных склонов, на каменисто – щебнистых склонах, иногда по залежам и вдоль дорог (таблица 2). Цветет июнь-июль, плодоносит июль-август. В народной медицине Центральной Азии используется как мочегонное и против колики. Медонос, сорное на пастбищах. Во всех частях растения содержится эфирное масло, в корнях – тритерпеновые сапонины и оманоловая кислота, в надземной части – рутин.

E. octophyllum Korovin – С. восьмилыственный

Многолетнее травянистое растение, корень стержневой, цилиндрический. Стебель одиночный, округлый, прямой, около 50 см высоты.

Листья преимущественно прикорневые, собранные в розетку. Лепестки короче зубцов чашечки, продолговатые с согнутой внутрь. Плоды коротко призматические, околоплодник толстый. Цветет июнь, плодоносит июль. Растет по щебенчатым склонам в нижнем поясе гор.

В корнях содержится углеводы, тритерпеноиды, в надземной части содержится флавоноиды, в плодах эфирное масло, жирное масло, кислоты: уксусная, пропионовая,

масляная, валериановая, капроновая, энантовая, каприловая, пеларгоновая, каприновая (таблица 1).

Таблица 1

Химический состав у рода *Eryngium L.*

№	Вид	Орган растений	Эфирное масло	Терпеноиды	Жирное масло	Тритерпеноиды	Углеводы	Сапонины	Флавоноиды
1	<i>E. coerulcum M. Bieb.</i> – <i>C. голубой</i>	Корни	-	+	-	-	-	-	-
		надз. часть.	+	-	-	-	-	-	-
		плоды	-	-	+	-	-	-	-
2	<i>E. macrocalyx Schrenk</i> – <i>C.</i> <i>крупночашечковый</i>	Корни	+	-	-	+	-	-	-
		надз. часть.	+	-	-	-	+	+	+
		плоды	+	-	-	-	-	-	-
3	<i>E. octophyllum</i> <i>Korovin</i> – <i>C.</i> <i>восьмилиственный</i>	Корни	-	-	-	+	+	-	-
		надз. часть.	-	-	-	-	-	-	+
		плоды	+	-	+	-	-	-	-

Таблица 2

Распространение видов рода *Eryngium L.* по Республики Узбекистана

№	Вид	Высота над ур. моря	Область	Хребты
1	<i>E. coerulcum M.</i> <i>Bieb.</i> – <i>C. голубой</i>	500- 1400	Ташкентская, Самаркандская, Кашкадарьинская,	Приташкентские чули, Каршинская степь, Пскемский,

			Сурхандарьинская	Зарафшанский, Гиссарский
2	<i>E. macrocalyx</i> <i>Schrenk – С.</i> <i>Крупночашечковый..</i>	600- 2400	Ташкентская, Наманганская, Ферганская, Самаркандская, Сурхандарьинская, Джизакская	Угамский, Пскемский, Чаткальский, Кураминский, Алайский, Туркестанский, Нуратау, Зарафшанский, Гиссарский, Бабатаг
3	<i>E. octophyllum</i> <i>Korovin – С.</i> <i>восьмилиственный.</i>	500- 1100	Самаркандская, Джизакская	Нуратау, Зарафшанский

Таким образом, что в территории республики Узбекистане произрастает 3 вида рода *Eryngium* L.. Из них выделены несколько полезные вещество как тритерпеноиды, флавоноиды, эфирное, жирное масло и разных кислоты.

Литературы:

Пименов М.Г., Ключиков Е.В. Зонтичные Киргизии. – Москва, 2002. 288 с.

МЕДИЦИНСКИЕ НАУКИ (MEDICAL SCIENCE)

УДК 1

Жусупова Ж.Ж.

Специальность Общая медицина. НАО МУК
(г. Караганда. Казахстан)

Жолдыбай М.М.

Специальность Общая медицина. НАО МУК
(г. Караганда. Казахстан)

Олжабаева А.М.

Специальность Общая медицина. НАО МУК
(г. Караганда. Казахстан)

Карабекова Б.М.

Специальность Общая медицина. НАО МУК
(г. Караганда. Казахстан)

**ТЕРАПЕВТИЧЕСКАЯ ЭФФЕКТИВНОСТЬ ТРИМЕТАЗИДИНА
У БОЛЬНЫХ ИШЕМИЧЕСКОЙ БОЛЕЗНЬЮ СЕРДЦА**

***Аннотация:** результаты многочисленных зарубежных и российских исследований позволяют рассматривать триметазидин МВ в качестве необходимого компонента эффективной терапии у пациентов с ишемической болезнью сердца. В статье выделены доказанные и перспективные терапевтические возможности триметазида МВ.*

***Ключевые слова:** ишемическая болезнь сердца, лекарственная терапия, триметазида*

Основными целями лечения больных ишемической болезнью сердца (ИБС) являются предупреждение развития осложнений и устранение симптомов заболевания. Несмотря на проводимую стандартную антиангинальную терапию,

многие пациенты продолжают отмечать приступы стенокардии. Главным компонентом лечения ИБС являются препараты, улучшающие кровоток, однако для них характерны наличие побочных эффектов, недостаточная эффективность контроля симптомов заболевания и качества жизни. Данный факт служит основой развития нового направления в лечении ИБС, связанного с влиянием на метаболическую составляющую развития ишемии миокарда.

Пути защиты предрасположенного к ишемическим изменениям миокарда могут быть различны. Успехи в изучении метаболизма клетки способствуют развитию антиишемической антиоксидантной терапии. Антиоксиданты, как средства защиты, могут тормозить или устранять ферментативные нарушения, способствовать стабилизации клеточных мембран, подавлять нежелательные процессы свободнорадикального окисления с образованием активных форм кислорода у больных ишемической болезнью сердца, особенно в условиях стрессорных. Триметазидин влияет на клеточный метаболизм, поддерживает процессы аэробного гликолиза, препятствует потере калия и АТФ клеткой и защищает ее от повреждающего действия свободных радикалов. Препарат обладает антиоксидантной способностью и доказанным кардиопротекторным эффектом в условиях ишемии.

Определены особенности влияния триметазида на процессы реполяризации миокарда, выявлен положительный антиишемический и антиоксидантный эффекты триметазида у больных ишемической болезнью сердца в условиях операционного стресса при урологических операциях. Показана возможность применения тиолдисульфидного соотношения крови, как характеристики состояния тиолдисульфидного звена антиоксидантной системы, для включения триметазида в предоперационную подготовку урологических больных с ишемической болезнью сердца.

Триметазидин, способствуя синтезу большего количества молекул АТФ на одну потребляемую молекулу кислорода, улучшает баланс между потребностью миокарда в кислороде и его поступлением. Устранение дефицита внутриклеточного уровня АТФ, возникающего в условиях ишемии миокарда, составляет основу антиишемического кардиопротективного действия препарата. Кроме того, триметазидин активно участвует

в утилизации сохраняющихся жирных кислот, стимулируя обмен фосфолипидов в сарколемме. Следствием этого являются уменьшение содержания свободных жирных кислот и создание благоприятных условий для восстановления структурной целостности клеточных мембран. Важный результат действия триметазида – устранение ацидоза и высокой концентрации внутриклеточного кальция, характерных для ишемии, гипоксии и перерастяжения кардиомиоцитов, наблюдающихся при стенокардии и хронической сердечной недостаточности (ХСН). Протективное действие триметазида в отношении кардиомиоцитов и эндотелиальных клеток снижает механическую и эндотелиальную дисфункцию, характерную для ишемии и ХСН. Это обеспечивает защиту миокарда от некроза и апоптоза. Поскольку эффекты триметазида не связаны с влиянием на гемодинамику, его применение в отличие от традиционных антиангинальных препаратов не увеличивает риск артериальной гипотензии, брадикардии, нарушений проводимости и усугубления ХСН.

Наиболее распространенной формой ИБС является стабильная стенокардия напряжения, в основе которой находится несоответствие между потребностью миокарда в кислороде и его доставкой по атеросклеротически пораженным коронарным артериям [2, 3]. Стандартная медикаментозная терапия ИБС направлена на уменьшение потребности миокарда в кислороде или на увеличение его доставки, что осуществляется при помощи снижения частоты сердечных сокращений или вазодилатации. Дополнительные эффекты приносит метаболическая терапия, нацеленная на улучшение эффективности утилизации кислорода миокардом в условиях ишемии и существенно не влияющая на гемодинамику [6].

Прием препарата обычно хорошо переносится. Побочные эффекты нечасты, а при возникновении могут иметь транзиторный характер. Среди них: диспептические явления, астения, головокружения и головные боли, крапивница, усиление экстрапирамидных проявлений и тремора при болезни Паркинсона. Препарат не следует использовать у больных с тяжелым нарушением функции печени и почек (при скорости клубочковой фильтрации <15 мл/мин.).

Показательным для иллюстрации позиции препарата является то, что с конца 2013 г. начато наиболее крупное из когда-либо проводившихся ранее с цитопротективными

препаратами РКИ АТРСИ (The efficacy and safety of Trimetazidine in Patients with angina pectoris having been treated by percutaneous Coronary Intervention). Это международное (более 30 стран) мультицентровое рандомизированное двойное слепое плацебо-контролируемое исследование, в которое планируется включить 10 300 больных с наличием стенозирования ≥ 1 коронарной артерии, которые ранее переносили чрескожное коронарное вмешательство со стентированием. Эти пациенты рандомизируются на прием (в добавление к оптимальной исходной терапии) либо плацебо, либо триметазидина (Предуктала MR), сначала в дозе по 35 мг 2 раза в сутки, затем — по 70 мг 2 раза в сутки; длительность наблюдения за ними будет составлять от 2 до 4 лет. Целью исследования является оценка влияния препарата на частоту рецидивирования стенокардии после коронарного вмешательства, определение его эффекта на сердечно-сосудистый прогноз и оценка переносимости. Тот факт, что с этим препаратом запланировано столь масштабное и затратное исследование, является свидетельством значительных надежд, возлагаемых на него в лечении пациентов с ИБС.

В заключении можно сказать основная популяция применения — лица со стабильной стенокардией напряжения (любого возраста и пола, с различными функциональными классами стенокардии). Являясь эффективным антиангинальным средством, улучшает качество жизни пациентов, уменьшает/устраняет приступы стенокардии, повышает переносимость физических нагрузок. Триметазидин обычно применяется в качестве компонента комбинированной антиангинальной терапии, однако в части случаев может быть назначен и в качестве изолированного антиангинального подхода. В частности, это может быть особенно оправдано у лиц со стенокардией, имеющих тенденцию к гипотензии, когда возможности применения классических антиангинальных средств с гемодинамическим механизмом действия (β -АБ, БКК, нитратов) ограничены. По мнению Opie L., Gersh B. J., 2012, представляет ценный препарат для мужчин со стенокардией, имеющих эректильную дисфункцию, которые принимают ингибиторы фосфодиэстеразы-5 и вследствие этого не должны получать нитраты (такой вопрос нужно не забыть обсудить с пациентом!). Обычная доза — по 1 таблетке (35 мг) 2 раза в день (утром и вечером, во время еды). Для стабильного

эффекта необходим длительный прием препарата. Триметазидин (Предуктал MR) обычно хорошо переносится.

Список использованной литературы:

Бранько В.В., Вахляев В.Д., Камшилина Л.С., Маколкин В.И. Влияние ингибиторов ангиотензинпревращающего фермента на состояние микроциркуляции у больных с хронической сердечной недостаточностью // Кардиология. 1999. Т. 39. № 3.

Бузиашвили Ю.И., Маколкин В.И., Осадчий К.К., Асымбекова Э.У., Ахмедярова Н.К., Старовойтова С.П. Влияние триметазидина на обратимую дисфункцию миокарда при ишемической болезни сердца // Кардиология. 1999. Т. 39. № 6.

Задионченко В.С., Шехян Г.Г., Ялымов А.А., Заседателева Л.В. Микроциркуляция и морфофункциональный статус больных хронической сердечной недостаточностью при лечении триметазидином // Кардиоваскулярная терапия и профилактика. 2004. Т. 3. № 5. С. 74–80.

Саркисов К.Г., Дуфак Г.В. Лазерная доплеровская флоуметрия как метод оценки состояния кровотока в микрососудах // Методология флоуметрии. 1999. С. 9–14.

Маколкин В.И., Глезер М.Г., Жарова Е.А., Капелько В.И., Карпов Ю.А., Ланкин В.З., Сыркин А.Л. Ишемия миокарда: от понимания механизмов к адекватному лечению // Кардиология. 2009. Т. 40. № 9.

Оганов Р.Г., Глезер М.Г. Кардиология. 2007. № 3. С. 4–13.