

образовательных, а также многих других инноваций и основанного на них производства.

Устойчивое инновационное развитие заключается в повышении качества производимых инноваций с учетом уровня их безопасного использования для человеческой личности и социума в целом. Только при достижении данных условий личность может осознать и принять новые ценности и традиции, связанные с производством и реализацией инноваций.

#### Список использованных источников

1. Белл, Д. Грядущее постиндустриальное общество. Опыт социального прогнозирования / Д. Белл. – М.: Academia, 2004. – 778 с.
2. Тоффлер, Э. Третья волна / Э. Тоффлер. – М.: АСТ, 2004. – 776 с.
3. Бжезинский З. Выбор. Мировое господство, или глобальное лидерство / З. Бжезинский. – М.: Международные отношения, 2005. – 288 с.
4. Государственная программа инновационного развития Республики Беларусь на 2016–2020 годы [Электронный ресурс] – 2017. – Режим доступа: <http://www.pravo.by/document/?guid=12551&p0=P31700031>. – Дата доступа: 19.03.2018.
5. Наука и инновационная деятельность в Республике Беларусь: Статистический сборник. – Мн., 2017. – 138 с.

УДК 349.2

## ПРАВОВОЙ АСПЕКТ ТРУДОВОГО СТИМУЛИРОВАНИЯ

*Остапишина Л.О., ст. преп.*

*Витебский государственный технологический университет,*

*г. Витебск, Республика Беларусь*

Реферат. В статье рассмотрены вопросы эффективности системы трудового стимулирования. Приоритетной задачей государства является систематизация существующей правовой базы, которая посвящена стимулированию труда.

Ключевые слова: трудовые правоотношения, мотивация, трудовое стимулирование, правовое ограничение.

Эффективность системы стимулирования труда обуславливается наличием финансовых и организационных возможностей у нанимателя, а также законодательно установленных юридических гарантий для обеих сторон трудовых правоотношений.

Сложившаяся в Республике Беларусь система трудового стимулирования пока малоэффективна. В таких условиях приоритетной задачей государства является систематизация существующей правовой базы, посвященной стимулированию труда, ее актуализация и совершенствование исходя из потребностей сторон трудовых правоотношений.

Среди наиболее известных зарубежных исследователей проблемы мотивации и стимулирования можно назвать Д. Адамса, Ф. Герцберга, П. Друкера, Ф. Тейлора и др.

Среди белорусских ученых, к сфере исследования которых относятся те либо иные вопросы стимулирования труда, можно выделить экономистов М. Н. Антоненко, Е. В. Кашеева, А. А. Ракова, Т. И. Сушко, Ю. В. Федорова и др.

Важная составляющая стимула наличие у человека внутренней побудительной причины. В связи с этим важно разграничивать понятия «стимулирование» (стимул) и «мотивация» («мотив»).

Мотивация и стимулирование схожи, поскольку представляют собой побуждение к действию в целях достижения необходимого результата. Однако мотивация характеризует внутреннее психологическое состояние личности, а стимулирование – это внешний процесс, побуждение, которое мотивацию формирует.

Исходя, из цели настоящей работы, обращаюсь к дефиниции понятия «стимул» в правовой плоскости. В. М. Ведяхин называет правовые стимулы «правовыми нормами, поощряющими развитие нужных для общества и государства в данный момент общественных отношений, нормами, стимулирующими как обычную, так и повышенную правомерную деятельность людей, и ее результаты». В. М. Ведяхин называет в качестве

результата стимулирования не только обычную, но и повышенную правомерную деятельность, т.е. превышение установленных обязательных показателей в какой-либо сфере.

Трудовое же стимулирование направлено на достижение более высоких по сравнению с закрепленными локальными нормативными правовыми актами показателей, на сверхэффективность труда.

Сторонники понимания стимулирования в узком смысле (например, С. С. Алексеев, В. М. Ведяхин и др.) разграничивают цели применения мер стимулирования и мер ответственности, полагая, что основная цель первых поощрение общественно полезной деятельности субъекта, в то время как вторые выполняют функции наказания.

Авторы, рассматривающие правовое стимулирование в широком смысле (В. М. Баранов, Т. А. Гуменюк, Ш. Н. Рузинаров, К. Э. Торган и др.), считают, что оно включает относительное единство поощрения и ответственности, а, следовательно, признают единство цели стимулирования и ответственности.

Итак, цель стимулирования не столько единичный результат, сколько формирование длящегося правоотношения с точки зрения права и мотивированного работника – с точки зрения психологии и управления персоналом.

Правовое стимулирование по своей сути призвано не столько устранять неправомерное поведение, сколько побуждать к повышению правомерной активности. Система стимулирования труда основывается на административно-правовых методах управления, однако не заменяет их. Цель стимулирования заключается не в побуждения человека к работе, а в формировании мотива выполнять трудовые обязанности на более высоком уровне.

Таким образом, стимулирование в правовом праве можно рассматривать как процесс, направленный на совершенствование трудовой деятельности субъекта путем оказания на него влияния посредством создания оптимальных материальных и психологических условий для наилучшего, сверхэффективного исполнения трудовых обязанностей.

По мнению А. В. Малько, правовой стимул и правовое ограничение можно отнести к категориям одной правовой природы, поскольку они оба регулируют поведение индивида в рамках определенного правового поля.

Однако, основным отличием правового ограничения от правового стимула и юридической ответственности заключается в том, что, с одной стороны, ограничение устанавливает не меру воздействия на субъект, а рамки, правила поведения, нарушение которых может стать основанием для привлечения к ответственности. С другой стороны, соблюдение указанных правил в зависимости от специфики ограничения может привести к поощрению, но при определенных условиях. Таким образом, неправомерно утверждать, что правовому стимулу противопоставляется правовое ограничение.

Парность категорий «стимул» – «ответственность» на первый взгляд кажется очевидной. Основания для применения мер ответственности возникают по общему правилу при нарушении запрета либо невыполнении требования. Основания для применения меры стимулирования – наличие высоких показателей при выполнении работы, соответствие критериям стимулирования.

Однако правовая ответственность предусматривается за неисполнение (ненадлежащее исполнение) обязанностей, а меры стимулирования применяются не просто за выполнение установленных норм, а за их перевыполнение.

Нередко на мотивацию работников отрицательное воздействие оказывают такие факторы, как не вполне успешное прохождение адаптационного периода, не соответствующий ожиданиям уровень заработной платы, психологический дискомфорт в коллективе, отсутствие материального и нематериального поощрения за высокие показатели труда, социальной защищенности и нецелесообразность защиты своих трудовых прав из – за страха потерять работу.

Подобное отрицательное воздействие и будет противоположной стимулированию категорией. Ее можно назвать антистимулом. При этом длительное воздействие антистимула – процесс антистимулирования, то есть отрицательного воздействия на сознание работника, влечет снижение заинтересованности в качественном исполнении трудовых обязанностей.

Проблема стимулирования вызывает многочисленные споры, в результате которых сформировались две основные концепции. Узкая концепция связывает стимулирование лишь с применением льгот и поощрений. Согласно более широкой концепции

стимулирование характеризуется как способ воздействия, объединяющий меры поощрения и принуждения.

Основными методами считаются сверхэффективность, достижение результатов, не входящих в число обязательных. Для достижения более высоких результатов предполагается применение положительных стимулов, поскольку они основываются не на обязанности, а на свободе выбора субъекта.

УДК 304.5

## **АУТИЗМ В СОВРЕМЕННОМ ОБЩЕСТВЕ: КРИТЕРИИ СОЦИАЛЬНОГО АНАЛИЗА**

*Ростовская О.М., асс.*

*Витебский государственный технологический университет,*

*г. Витебск, Республика Беларусь*

Реферат. В работе предпринята попытка социального исследования феномена аутизма, в ходе которого выявлены критерии его анализа в социально-философском и социологическом ракурсах.

Ключевые слова: аутизм, социальное взаимодействие, коммуникация.

Аутизм в настоящее время очень «современен», так как отражает тенденции общественного развития:

- пространство социального взаимодействия расширяется, но все более обезличивается, унифицируется;
- коммуникация становится общедоступной на многих уровнях, но речь «сокращается», теряя сложность и развернутость, а главное, коммуникация лишается интимного межличностного характера взаимодействия;
- социальное мышление и поведение становятся более стереотипными;
- открытость, доступность, свободное общение и действие имеют характер социальной иллюзии.

Восприятие и мышление человека – как взрослого, так и ребенка – изменяется с каждым новым историческим периодом. Под воздействием социальной среды (сегодня это информатизированная, коммуникативная и технизированная среда с гуманистически ориентированной сферой медицины и образования) изменились и дети с аутизмом, и их окружение, и отношение к аутизму и аутистам. Эта тенденция касается и других категорий людей с особенностями психофизического развития.

На данном этапе аутизм рассматривается как комплекс специфических и неспецифических нарушений. Современные психологические теории аутизма сфокусированы на нарушении социального поведения как ключевом признаке [1, с. 67], и согласно МКБ-10, при аутизме качественные отклонения в социальных взаимодействиях и коммуникабельности являются «общей характерной чертой деятельности индивида во всех ситуациях» [2].

С точки зрения теоретиков и практиков аутизм наиболее отчетливо проявляется в поведении и взаимодействии, хотя имеются отклонения, лежащие вне сферы социального взаимодействия. Как отмечает, английская исследовательница аутизма, психолог, профессор когнитивной нейробиологии Франческа Аппе, некоторые дети с аутизмом действительно избегают социального взаимодействия, но другие просто пассивны. Есть и те, которые могут проявлять активность в социальном взаимодействии, но каким-то своеобразным образом (WingHGould 1979) [1, с. 18]. Есть и подгруппа аутистов с синдромом Аспергера, которая с точки зрения нарушения коммуникации и социального поведения располагается на более высокофункциональном конце спектра [1, с. 108].

В DSM-5 (классификаторе психических расстройств 5-го издания, разработанном и опубликованном Американской психиатрической ассоциацией в 2013 г.) кроме расстройств аутистического спектра обозначены «социальные коммуникативные расстройства». Если сопоставить их диагностические критерии, получается, что обе группы расстройств имеют схожую картину нарушений в сфере социального взаимодействия и коммуникации, а также