

**НОВАЯ НАУКА**

Международный центр  
научного партнерства



**NEW SCIENCE**

International Center  
for Scientific Partnership

# **АКТУАЛЬНЫЕ ВОПРОСЫ РАЗВИТИЯ ЭКОНОМИКИ И ЮРИСПРУДЕНЦИИ**

Сборник статей IV Международной  
научно-практической конференции,  
состоявшейся 21 января 2025 г.  
в г. Петрозаводске

г. Петрозаводск  
Российская Федерация  
МЦНП «НОВАЯ НАУКА»  
2025

УДК 001.12  
ББК 70  
А43

Ответственные редакторы:  
Ивановская И.И., Кузьмина Л.А.

А43                    Актуальные вопросы развития экономики и юриспруденции : сборник статей IV Международной научно-практической конференции (21 января 2025 г.). — Петрозаводск : МЦНП «НОВАЯ НАУКА», 2025. — 113 с. : ил., табл.

ISBN 978-5-00215-652-8

Настоящий сборник составлен по материалам IV Международной научно-практической конференции АКТУАЛЬНЫЕ ВОПРОСЫ РАЗВИТИЯ ЭКОНОМИКИ И ЮРИСПРУДЕНЦИИ, состоявшейся 21 января 2025 года в г. Петрозаводске (Россия). В сборнике рассматривается круг актуальных вопросов, стоящих перед современными экономистами и правоведами. Целями проведения конференции являлись обсуждение практических вопросов современной экономики и права, развитие методов и средств получения научных данных, обсуждение результатов исследований, полученных специалистами в охватываемых областях, обмен опытом. Сборник может быть полезен научным работникам, преподавателям, слушателям вузов с целью использования в научной работе и учебной деятельности.

Авторы публикуемых статей несут ответственность за содержание своих работ, точность цитат, легитимность использования иллюстраций, приведенных цифр, фактов, названий, персональных данных и иной информации, а также за соблюдение законодательства Российской Федерации и сам факт публикации.

Полные тексты статей в открытом доступе размещены в Научной электронной библиотеке Elibrary.ru в соответствии с Договором № 467-03/2018К от 19.03.2018 г.

УДК 001.12  
ББК 70

ISBN 978-5-00215-652-8

© Коллектив авторов, текст, иллюстрации, 2025  
© МЦНП «НОВАЯ НАУКА» (ИП Ивановская И.И.), оформление, 2025

*Состав редакционной коллегии и организационного комитета:*

Аймурзина Б.Т., доктор экономических наук  
Ахмедова Н.Р., доктор искусствоведения  
Базарбаева С.М., доктор технических наук  
Битокова С.Х., доктор филологических наук  
Блинкова Л.П., доктор биологических наук  
Гапоненко И.О., доктор филологических наук  
Героева Л.М., кандидат педагогических наук  
Добжанская О.Э., доктор искусствоведения  
Доровских Г.Н., доктор медицинских наук  
Дорохова Н.И., кандидат филологических наук  
Ергалиева Р.А., доктор искусствоведения  
Ершова Л.В., доктор педагогических наук  
Зайцева С.А., доктор педагогических наук  
Зверева Т.В., доктор филологических наук  
Казакова А.Ю., кандидат социологических наук  
Кобозева И.С., доктор педагогических наук  
Кулеш А.И., доктор филологических наук  
Мантатова Н.В., доктор ветеринарных наук  
Мокшин Г.Н., доктор исторических наук  
Муратова Е.Ю., доктор филологических наук  
Никонов М.В., доктор сельскохозяйственных наук  
Панков Д.А., доктор экономических наук  
Петров О.Ю., доктор сельскохозяйственных наук  
Поснова М.В., кандидат философских наук  
Рыбаков Н.С., доктор философских наук  
Сансызбаева Г.А., кандидат экономических наук  
Симонова С.А., доктор философских наук  
Ханиева И.М., доктор сельскохозяйственных наук  
Хугаева Р.Г., кандидат юридических наук  
Червинец Ю.В., доктор медицинских наук  
Чистякова О.В., доктор экономических наук  
Чумичева Р.М., доктор педагогических наук

# ОГЛАВЛЕНИЕ

<b>СЕКЦИЯ МЕНЕДЖМЕНТ И МАРКЕТИНГ .....</b>	<b>6</b>
ТИПОЛОГИЯ ОРГАНИЗАЦИОННЫХ КУЛЬТУР .....	7
<i>Распевалова Юлия Евгеньевна</i>	
РАЗРАБОТКА ПРОГРАММЫ ПОВЫШЕНИЯ КОНКУРЕНТОСПОСОБНОСТИ ПРЕДПРИЯТИЯ.....	13
<i>Инзеров Кирилл Юрьевич</i>	
СПОСОБЫ РАЗВИТИЯ БИЗНЕСА И ПРОДАЖ ЧЕРЕЗ ВЫСТРАИВАНИЕ HR-ОТДЕЛА .....	25
<i>Голубков Андрей Александрович</i>	
<b>СЕКЦИЯ АДМИНИСТРАТИВНОЕ ПРАВО .....</b>	<b>40</b>
АКТУАЛЬНЫЕ ПРОБЛЕМЫ АДМИНИСТРАТИВНОЙ ОТВЕТСТВЕННОСТИ НЕСОВЕРШЕННОЛЕТНИХ ЛИЦ.....	41
<i>Бахарева Кристина Руслановна</i>	
ВИДЫ АДМИНИСТРАТИВНЫХ НАКАЗАНИЙ ЗА ПРАВОНАРУШЕНИЯ В СФЕРЕ ОБЕСПЕЧЕНИЯ ЭКОЛОГИЧЕСКОЙ БЕЗОПАСНОСТИ.....	47
<i>Ковалик Анна Николаевна</i>	
<b>СЕКЦИЯ ЭКОНОМИКА ПРЕДПРИНИМАТЕЛЬСТВА.....</b>	<b>53</b>
ОРГАНИЗАЦИЯ РЕГИОНАЛЬНОГО ТУРИЗМА ПУТЕМ СОХРАНЕНИЯ ЭКОЛОГИЧЕСКОЙ УСТОЙЧИВОСТИ .....	54
<i>Мовсесян Карен Володяевич</i>	
АНАЛИЗ КОНКУРЕНТОСПОСОБНОСТИ ПРЕДПРИЯТИЯ ПО ПРОИЗВОДСТВУ ТОРГОВОГО ОБОРУДОВАНИЯ В СОВРЕМЕННЫХ УСЛОВИЯХ .....	60
<i>Ушаков Алексей Сергеевич</i>	
<b>СЕКЦИЯ ПРАВООХРАНИТЕЛЬНАЯ ДЕЯТЕЛЬНОСТЬ.....</b>	<b>66</b>
АКТУАЛЬНЫЕ ВОПРОСЫ УЧАСТИЯ ПРОКУРОРА В РАССМОТРЕНИИ УГОЛОВНЫХ ДЕЛ В СУДЕ ПЕРВОЙ ИНСТАНЦИИ.....	67
<i>Алборов Тамерлан Альбертович</i>	
<b>СЕКЦИЯ АКТУАЛЬНЫЕ ВОПРОСЫ СОЦИОЛОГИЧЕСКИХ НАУК.....</b>	<b>73</b>
НОРМАТИВНО-ПРАВОВЫЕ ОСНОВЫ РЕГУЛИРОВАНИЯ МЕЖНАЦИОНАЛЬНЫХ ОТНОШЕНИЙ .....	74
<i>Мулаев Эльдар Ринатович</i>	

<b>СЕКЦИЯ АКТУАЛЬНЫЕ ВОПРОСЫ ЮРИДИЧЕСКИХ НАУК.....</b>	<b>80</b>
ПРОБЛЕМЫ В СФЕРЕ ПРАВОВОГО РЕГУЛИРОВАНИЯ БЮДЖЕТНОГО ФИНАНСИРОВАНИЯ ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ И ВОЗМОЖНЫЕ ПУТИ ИХ РЕШЕНИЯ .....	81
<i>Баранова Наталья Александровна</i>	
<b>СЕКЦИЯ АКТУАЛЬНЫЕ ВОПРОСЫ ЭКОНОМИКИ .....</b>	<b>86</b>
ФОРМИРОВАНИЕ КОНКУРЕНТНОГО ПРЕИМУЩЕСТВА ОРГАНИЗАЦИИ В УСЛОВИЯХ ЦИФРОВОЙ ТРАНСФОРМАЦИИ ЭКОНОМИКИ .....	87
<i>Кондакова Юлия Андреевна, Грачев Виктор Григорьевич</i>	
<b>СЕКЦИЯ ФИНАНСЫ, ДЕНЕЖНОЕ ОБРАЩЕНИЕ И КРЕДИТ .....</b>	<b>93</b>
АНАЛИЗ И ОЦЕНКА ИПОТЕЧНОГО КРЕДИТОВАНИЯ В ДЕЯТЕЛЬНОСТИ КРЕДИТНЫХ ОРГАНИЗАЦИЙ .....	94
<i>Яблонская Анна Евгеньевна, Плахотная Анжелика Николаевна</i>	
<b>СЕКЦИЯ МЕЖДУНАРОДНОЕ ПРАВО.....</b>	<b>101</b>
О ГАРМОНИЗАЦИИ И УНИФИКАЦИИ В СФЕРЕ ЗАКОНОДАТЕЛЬСТВА В СВЯЗИ С ПРИСОЕДИНЕНИЕМ РЕСПУБЛИКИ КРЫМ И Г. СЕВАСТОПОЛЯ К РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ .....	102
<i>Вамолин Данила Александрович</i>	

**СЕКЦИЯ  
МЕНЕДЖМЕНТ  
И МАРКЕТИНГ**

## **ТИПОЛОГИЯ ОРГАНИЗАЦИОННЫХ КУЛЬТУР**

**Распевалова Юлия Евгеньевна**

аспирант

Научный руководитель: **Лазарев Владимир Николаевич**

д.э.н., профессор

ФГБОУ ВО «Ульяновский государственный  
технический университет»

**Аннотация:** В статье рассматривается культура организации, ее типология, структура. Проанализированы методы типологизации ведущих ученых, изучены принципы и алгоритмы идентификации типа культуры предприятия. Приведены классификации типов организационных культур в зависимости от ведущих критериев, составлена их сравнительная характеристика.

**Ключевые слова:** типология организационных культур, классификация культуры организации, диагностика культуры предприятия, управление, лидер, поведение.

## **TYPOLOGY OF ORGANIZATIONAL CULTURES**

**Raspevalova Yulia Evgenievna**

Scientific advisor: **Lazarev Vladimir Nikolaevich**

**Abstract:** The article examines the culture of an organization, its typology, and structure. The typology methods of leading scientists are analyzed, the principles and algorithms for identifying the type of enterprise culture are studied. Classifications of types of organizational cultures are given depending on the leading criteria, and their comparative characteristics are compiled.

**Key words:** typology of organizational cultures, classification of organizational culture, diagnostics of enterprise culture, management, leader, behavior.

Каждая организация обладает собственной культурой, которая включает в себя ценности, нормы, обычаи и устои, правила поведения в данной компании. Структура системы корпоративных ценностей настолько многогранна, что авторы включают в нее множество аспектов, начиная от духовных и моральных качеств коллектива предприятия, до материального обеспечения фирмы [1]. От того, в каком настроении сегодня рядовой работник, какова его мотивация и насколько отлажена работа в команде, зависит итоговый результат деятельности фирмы, будь то услуга или продукт. Потребитель делает вывод о профессионализме и культуре предприятия, тем самым создавая ему репутацию. А от репутации напрямую зависит количество клиентов, прибыль собственника и заработная плата рабочих.

Следовательно, климат в коллективе крайне важен для изучения, особенно в последние годы, когда корпоративная этика претерпевает изменения вне зависимости от желания или нежелания коллектива эти изменения принимать. Преобразование культуры предприятия в современном обществе происходит зачастую за счет массового внедрения цифровизации. Но прежде чем перестраивать структуру для того, чтобы идти в ногу со временем, нужно проанализировать исходные данные, то, какова сущностная структура культуры предприятия имеется сейчас.

Предложенные учеными методы определения типа культуры внутри организации позволяют определить основной вектор ее развития, ее фундамент (ценности, убеждения, правила, на которых она выстроена), и предугадать принцип ее развития. Мы можем классифицировать морально-этическую базу предприятия в соответствии с типологизацией современных ученых.

М.К. де Врие и Д. Миллер рассматривают типы системы стилей поведения внутри компании в зависимости в зависимости от психопатологических аспектов [2, с. 26]. В корне их методологии лежит понимание культуры коллектива как структуры, идентичной личности отдельного индивидуума и обладающей чертами психотипа человека (табл.1). Как мы видим, стиль управления закрывает первичные потребности, присущие уязвимым местам каждой категории, тем самым создавая созависимые отношения и формируя паттерны корпоративного поведения [3].



**Таблица 1**

**Типология по М.К. де Врие и Д. Миллеру**

<b>Тип организации</b>	<b>Преобладающее поведение коллектива</b>	<b>Стиль управления</b>
Драматическая	Демонстративное	Кооперативный
Депрессивная	Консервативный	Авторитарно-бюрократический
Шизоидная	Угодливый	Попустительский
Параноидальная	Неуверенный	Бюрократический
Принудительная	Педантичный	Патриархальный

Например, шизоидная организация имеет сниженную внешнюю активность, а внутренняя деятельности наоборот преобладает, характеристика, присущая шизоидной личности «расщепление ума» присущая и данной компании. Попустительский стиль управления приводит к неясным формулировкам целей и задач, карьере в такой организации могут успешно построить «подхалимы», стремящиеся к личному благополучию.

Как и параноидальный тип личности, параноидальная организация склонна искать везде опасность и старается «подстелить соломку» там, где это возможно. Из поведения, основанного на страхе, вытекает бюрократический стиль управления, в котором ведущая роль принадлежит должностным инструкциям и сводам правил.

К. Камерон и Р. Куинн разработали модель конкурирующих ценностей, которая состоит из четырех блоков [2, с. 35]. Критерии, позволяющие определить тип культуры организации включают в себя взаимоисключающие признаки, например, фокус компании может быть направлен вовне или внутрь, а структура может быть гибкой или стабильной, жесткой [4]. В зависимости от комбинации этих критериев авторы присваивают категорию, обладающую уникальными свойствами (табл. 2).

**Таблица 2**

**Типология по К. Камерону и Р. Куинну**

Тип культуры	Преобладающее поведение коллектива	Тип лидера
Клановая	Семейное	Воспитатель
Адхократическая	Творческое	Новатор
Иерархическая	Формальное	Рационализатор
Рыночная	Соперничество	Суровый организатор

Тестирование Камерону и Куинна обладает рамочной структурой (рис. 1), конкурирующие между собой ценности определяют взаимоисключающие ответы на вопросы исследователя. По результатам опроса составляется график с существующей и желаемой культурой организации.



**Рис. 1. Рамочная конструкция К. Камерона и Р. Куинна для построения профиля организации**

Следующая популярная классификация принадлежит Ч. Хэнди [2, с. 28]. Алгоритм выявления сущностной характеристики культуры здесь так же построен на поиске преобладающих свойств структуры власти в исследуемой компании. И как закономерный результат – определяется ответная реакция коллектива на действия руководителя, что и создает моральный климат в организации.

В отличие от предыдущих авторов, Ч. Хэнди утверждает, что организация может менять принципы и цели, тип культурного ядра в течении своего жизненного цикла. Разложим предложенную классификацию по основополагающим критериям (табл. 3).

**Таблица 3**

<b>Тип культуры</b>	<b>Преобладающее поведение коллектива</b>	<b>Тип лидера</b>
Власти	Преданность	Толстокожий
Роли	Исполнительность	Предсказуемый
Задачи	Инициативность	Гибкий
Личности	Индивидуальность	Влиятельный

Девиз организации с первым типом идеологических установок - «цель оправдывает средства», здесь могут работать люди, стремящиеся к риску, они способны работать в условиях неопределенности [5]. Лидер часто харизматичен и является единственным источником власти.

Культура роли присуща большим предприятиям, где функции персонала четко задокументированы, каждый знает свое место и задачи. Такие организации дают уверенность в будущем и стабильность.

Специфические знания и способность решить уникальные задачи отличает культуру организации третьего типа. Большими властями полномочиями обладают эксперты, часто используется сдельная оплата труда.

Культура личности объединяет людей, которые ориентированы на достижение своих собственных целей. Часто она нестабильна и неустойчива.

Мы проанализировали три метода классификации организационных культур и можно сделать вывод о том, что в основе алгоритма типологизации лежит поиск преобладающего вида поведения персонала, особое влияние на который оказывает стиль управления компанией. Эти два критерия являются ведущими при определении типа культуры компании. Правильная идентификация сущностного ядра компании позволяет поддерживать эффективную жизнедеятельность компании [6], подбирать необходимый персонал, выстраивать выгодные алгоритмы работы с клиентами, выявлять сильные и слабые стороны существующей корпоративной культуры с целью ее совершенствования. Грамотная политика созидания общеорганизационных ценностей повышает репутацию компании, а также способна удержать ее на плаву в кризисных ситуациях.

**Список литературы**

1. Шейн Э. Организационная культура и лидерство. Построение. Эволюция. Совершенствование : пер. с англ. / Э.Шейн. – Санкт-Петербург : Питер, 2002. – 335 с. – ISBN 5-318-00573-X.
2. Соломанидина Т.О. Организационная культура в таблицах, тестах, кейсах и схемах. Учебно-методические материалы / Т.О. Соломанидина. – Москва : ИНФРА-М, 2021. – 395 с. – ISBN 978- 5-16-003946-6.
3. Катковская И.В. Организационная культура предприятия и ее влияние на организационную эффективность / И.В. Катковская. — Текст : непосредственный // Молодой ученый. — 2016. — № 15 (119). — С. 305-308.
4. Кемерон К. Диагностика и изменение организационной культуры: пер. с англ. / К. Кемерон, Р. Куинн; под ред. И.В. Андреевой. — СПб.: Питер, 2001. — 320 с.
5. Хэнди Ч. Время безрассудства / Пер. с англ. под ред. Ю.Н. Каптуревского. — СПб: Питер, 2001. — 288 с: ил. — (Серия «Теория и практика менеджмента»).
6. Коваленко С.В. Влияние корпоративной культуры предприятия на организационную эффективность / С.В. Коваленко, О.И. Юрасова // Теория и практика общественного развития. — 2014. — № 3. — С. 279–282.

## **РАЗРАБОТКА ПРОГРАММЫ ПОВЫШЕНИЯ КОНКУРЕНТОСПОСОБНОСТИ ПРЕДПРИЯТИЯ**

**Инзеров Кирилл Юрьевич**

магистрант

ФГАОУ ВО «Южно-Уральский государственный университет  
(национальный исследовательский университет)»

**Аннотация:** В статье рассматривается подход к разработке программы повышения конкурентоспособности предприятия. Основное внимание уделено анализу внутренних и внешних факторов, влияющих на конкурентоспособность, а также разработке практических рекомендаций для оптимизации стратегий управления. Предложенная программа включает мероприятия по повышению эффективности производственных процессов, внедрению инновационных технологий, совершенствованию маркетинговой деятельности и улучшению организационной структуры. Результаты исследования могут быть применимы для предприятий различных отраслей, стремящихся к укреплению своих позиций на рынке.

**Ключевые слова:** конкурентоспособность предприятия, повышение эффективности, стратегическое управление, инновационные технологии, оптимизация процессов, маркетинговая стратегия, организационная структура.

## **DEVELOPMENT OF A PROGRAM FOR INCREASING THE COMPETITIVENESS OF AN ENTERPRISE**

**Inzerov Kirill Yuryevich**

**Abstract:** The article considers an approach to developing a program for increasing the competitiveness of an enterprise. The main attention is paid to the analysis of internal and external factors affecting competitiveness, as well as the development of practical recommendations for optimizing management strategies. The proposed program includes measures to increase the efficiency of production processes, implement innovative technologies, improve marketing activities and improve the organizational structure. The results of the study can be applied to enterprises in various industries seeking to strengthen their positions in the market.

**Key words:** enterprise competitiveness, increasing efficiency, strategic management, innovative technologies, process optimization, marketing strategy, organizational structure.

## **АНАЛИЗ МАРКЕТИНГОВЫХ ВОЗМОЖНОСТЕЙ**

### **Оценка рыночных условий**

Рынок экспертных услуг в России характеризуется высоким уровнем конкуренции. Основные конкуренты компании «N» включают крупные международные и российские предприятия, специализирующиеся на аналогичных услугах.

### **Анализ целевой аудитории**

Целевая аудитория компании «N» включает различные категории клиентов: государственные учреждения, коммерческие организации, строительные компании, промышленные предприятия и логистические центры. Каждая категория клиентов имеет свои специфические потребности и ожидания от предоставляемых услуг.

### **Анализ конкурентных преимуществ**

Ключевыми конкурентными преимуществами компании «N» являются:

- Высокий уровень квалификации персонала. Сотрудники компании имеют обширный опыт работы в различных отраслях и регулярно проходят обучение для поддержания своего профессионального уровня.
- Широкий спектр услуг. Компания предоставляет полный цикл экспертных услуг, что позволяет клиенту получить все необходимые услуги в одном месте.
- Индивидуальный подход к каждому клиенту. Специалисты компании учитывают особенности каждого проекта и предлагают оптимальные решения, исходя из потребностей клиента. Периодически решая нетривиальные задачи.
- Гибкая ценовая политика. Компания предлагает конкурентоспособные цены на свои услуги, что делает ее привлекательной для широкого круга клиентов. Один из примеров гибкой ценовой политики – отсрочка платежа.

### **SWOT-анализ**

Слабые стороны:

- имеющаяся система подготовки для участия в тендерах позволяет выигрывать их только у клиентов, с которыми уже были контракты

- существующий набор разрешительной документации ограничивает круг клиентов, с которыми компания может работать самостоятельно
- работа по выстраиванию отношений с партнерами (подрядчиками) носит эпизодический характер
- общение с клиентом происходит, в основном, в рамках заключенного контракта
- руководители подразделений большую часть времени работают как квалифицированные специалисты
- имеющееся измерительное оборудование ограничивает перечень задач, которые компания может решить самостоятельно
- описание внутренних процессов компании существует, в основном, «в головах» опытных сотрудников компании
- сильная зависимость от готовности участия подрядчиков в потенциально крупных проектах у Заказчика при условии жестких сроков проведения работ

Сильные стороны:

- экспертность сотрудников достаточна для реализации запросов, на которые имеется необходимая разрешительная документация
- при проработке проекта с заказчиком учитываются все аспекты, влияющие на конечный результат
- компетенции и опыт инженеров позволяют решать нестандартные задачи
- гибкость при реализации проекта (выезд, без выезда, условия проведения)
- гибкая система ценообразования при работе с разными клиентами
- успешный опыт управления крупными проектами с участием разных подрядчиков

Возможности:

- рост мощностей производственных предприятий
- устаревание инженерной инфраструктуры
- рост кол-ва заказчиков, которые выбирают исполнителя по его опыту и экспертности
- уход с рынка других небольших компаний
- рост предложений на рынке подрядчиков

Угрозы:

- ценовой демпинг конкурентов
- урезание бюджетов у заказчиков
- преобладание выбора исполнителя через тендер на разных проектах
- заказчику при выборе исполнителя важнее цена, а не качество
- преобладание у заказчиков постоплаты

Выводы:

– Получается выигрывать тендеры с клиентами, с которыми уже работали.

– Рост компании серьезно ограничен имеющимся оборудованием, наличием разрешительной документации и степенью доступности ресурсов подрядчиков.

– Организация взаимодействия работников внутри компании подходит для выполнения малых и средних проектов.

– Наличие проверенных подрядчиков.

– Значимая зависимость от подрядчиков при заключении и/или выполнении крупных контрактов.

#### **PEST-анализ компании «N»**

PEST-анализ используется для оценки внешних факторов, влияющих на бизнес компании. Этот метод помогает выявить возможности и угрозы, которые могут возникнуть под воздействием политических, экономических, социальных и технологических факторов [1, 1].

Политические факторы (P)

– Политическая стабильность в России способствует благоприятным условиям для ведения бизнеса.

– Законодательные изменения, касающиеся строительства и экологической безопасности, могут повлиять на требования к экспертной оценке проектов.

– Международные санкции могут ограничивать доступ к некоторым технологиям и ресурсам.

Экономические факторы (E).

– Экономический рост в России создает спрос на услуги экспертизы.

– Увеличение инвестиций в строительство стимулирует спрос на услуги компании.



– Валютные колебания могут влиять на стоимость импортируемого оборудования и материалов.

Социальные факторы (S)

– Рост благосостояния населения увеличивает спрос на высококачественные услуги.

– Социальные тенденции, такие как забота об окружающей среде, могут увеличить спрос на экологическую экспертизу.

– Изменение демографического состава может привести к изменениям в предпочтениях потребителей.

Технологические факторы (Т)

– Внедрение новых технологий ускоряет процесс проведения экспертизы и снижает затраты.

– Цифровизация и автоматизация процессов позволяют сократить время выполнения заказов.

– Новые технологии требуют переобучения персонала и инвестиций в оборудование.

**Стратегия маркетинга**

Для дальнейшего укрепления своих позиций на рынке и расширения клиентской базы компания «N» должна сосредоточиться на следующих стратегических направлениях:

– Продвижение бренда через участие в крупных отраслевых выставках и конференциях.

– Развитие интернет-маркетинга, включая постоянную актуализацию контекстной рекламы, поиск и тестирование новых гипотез, активное использование социальных сетей и таргетированной рекламы.

– Формирование партнерских отношений с крупными игроками рынка, включая госструктуры и коммерческие организации.

– Регулярное повышение квалификации персонала и развитие новых направлений услуг.

**РАЗРАБОТКА ПРОГРАММЫ ПОВЫШЕНИЯ  
КОНКУРЕНТОСПОСОБНОСТИ**

**Шаг 1: Разработка маркетинговой стратегии**

**Цели и задачи**

Цель: Увеличение узнаваемости бренда и привлечение новых клиентов.

Задачи:

– Актуализация целевой аудитории: Выявление основных групп потребителей, которые заинтересованы в услугах компании «N», включая демографические данные, интересы и поведение покупателей.

Для этого можно использовать методы маркетинговых исследований, опросы, анализ данных социальных сетей и веб-сайта компании.

– Разработка нового уникального торгового предложения (УТП): Создание уникального преимущества компании перед конкурентами, которое будет привлекательно для целевой аудитории.

УТП должно быть основано на реальных преимуществах компании, таких как качество услуг, оперативность выполнения работ, доступность цен и т.д.

– Создание новой рекламной кампании: Разработка креативных и эффективных рекламных материалов, направленных на достижение поставленных целей.

Необходимо определить ключевые сообщения, которые будут донесены до целевой аудитории, выбрать каналы распространения рекламы (социальные сети, интернет-реклама, наружная реклама и т.д.) и создать контент, соответствующий выбранным каналам [2, 48].

– Повышение эффективности digital-маркетинга: с помощью новых ключевых сообщений повысить эффективность использования интернет-технологий для привлечения клиентов через социальные сети, контекстную рекламу, SEO-оптимизацию сайта и другие инструменты.

Digital-маркетинг включает в себя разработку и ведение аккаунтов компании в социальных сетях, создание контента для блога, настройку контекстной рекламы, улучшение позиций сайта в поисковой выдаче и т.д. [3, 1].

**Этапы реализации**

**Подготовительный этап:**

– Анализ текущей ситуации на рынке и конкурентной среды.  
– Оценка текущего состояния бренда и его восприятия клиентами.  
– Подготовка плана действий и бюджета на реализацию маркетинговой стратегии.

– Формирование целевой аудитории:

– Проведение маркетинговых исследований для выявления основных сегментов целевой аудитории.

– Анализ данных социальных сетей и веб-сайта компании для понимания интересов и поведения потребителей.

**Разработка УТП:**

- Анализ преимуществ компании и конкурентных предложений.
- Определение уникального торгового предложения, которое будет наиболее привлекательным для целевой аудитории.
- Создание рекламной кампании:
  - Разработка ключевых сообщений и визуальных образов для рекламных материалов.
  - Выбор каналов распространения рекламы и создание контента для каждого канала.
  - Внедрение digital-маркетинга:
    - Настройка и ведение аккаунтов компании в социальных сетях.
    - Создание и публикация контента для блога и социальных сетей.
    - Настройка и запуск контекстной рекламы.
    - Работа над SEO-оптимизацией сайта.
    - Контроль и оценка результатов:
      - Мониторинг показателей эффективности рекламной кампании и корректировка стратегии при необходимости.
      - Оценка результатов и внесение необходимых изменений для достижения максимальной эффективности.

Срок реализации: 6 месяцев [4, 1].

**Необходимые ресурсы:**

- Команда маркетологов и специалистов по PR.
- Бюджет на проведение маркетинговых исследований, создание рекламных материалов и оплату рекламных площадок.
- Доступ к аналитическим инструментам и платформам для мониторинга результатов.

**Шаг 2: Внедрение инноваций**

**Цели и задачи**

Цель: Повышение эффективности и качества услуг.

Задачи:

- Автоматизация ключевых бизнес-процессов: Внедрение современных IT-решений для оптимизации процессов управления заказами, бухгалтерии, складом и т.д.

- Необходимо провести аудит существующих бизнес-процессов и определить те участки, где возможна автоматизация.
- Выбрать подходящие IT-решения и интегрировать их в систему компании.
- Разработка новых продуктов и услуг: Анализ рыночных тенденций и создание новых предложений, отвечающих современным требованиям клиентов.
- Проведение анализа рынка для выявления новых потребностей и ожиданий клиентов.
- Разработка новых продуктов и услуг, соответствующих этим потребностям.
- Партнерство с научно-исследовательскими центрами: Сотрудничество с научными организациями для разработки инновационных решений и улучшения текущих процессов.
- Поиск партнеров среди научных организаций, работающих в смежных областях.
- Обмен опытом и знаниями, совместная разработка инновационных проектов.

### **Этапы реализации**

#### **Подготовительный этап:**

- Анализ текущих бизнес-процессов и определение направлений для автоматизации.
- Проведение анализа рынка для выявления новых продуктовых ниш.
- Поиск потенциальных партнеров среди научно-исследовательских центров.
- Автоматизация бизнес-процессов:
- Аудит существующих бизнес-процессов и выбор участков для автоматизации.
- Выбор и интеграция подходящих IT-решений.
- Обучение персонала работе с новыми системами.
- Разработка новых продуктов и услуг:
- Анализ рыночных тенденций и выявление новых потребностей клиентов.

- Разработка новых продуктов и услуг, соответствующих этим потребностям.
- Тестирование и внедрение новых предложений.
- Партнерство с научно-исследовательскими центрами:
- Поиск и установление контактов с научными организациями.
- Обмен опытом и знаниями, совместная разработка инновационных проектов.
- Внедрение полученных результатов в работу компании.
- Контроль и оценка результатов:
- Мониторинг показателей эффективности внедрения инноваций.
- Оценка результатов и внесение необходимых изменений для достижения максимальной эффективности.

Срок реализации: 1 год.

**Необходимые ресурсы:**

- Команда IT-специалистов и разработчиков.
- Бюджет на приобретение и интеграцию IT-решений.
- Специалисты по маркетингу и развитию продуктов.
- Доступ к ресурсам научно-исследовательских центров.

**Шаг 3: Развитие персонала**

**Цели и задачи**

Цель: Повышение квалификации и мотивации сотрудников.

Задачи:

- Регулярное повышение квалификации: Организация обучающих мероприятий, семинаров, тренингов для сотрудников с целью обновления их знаний и навыков.
- Разработка программы обучения и тренингов, основанной на потребностях компании и индивидуальных потребностях сотрудников.
- Организация и проведение учебных мероприятий.
- Внедрение системы мотивации и поощрений: Разработка системы бонусов, премий и других форм материального стимулирования для поддержания высокой производительности и лояльности сотрудников.
- Анализ текущей системы мотивации и ее эффективности.
- Разработка новой системы мотивации, учитывающей потребности и ожидания сотрудников.

- Организация корпоративного обучения: Создание внутренней учебной платформы или участие в внешних образовательных программах для профессионального развития сотрудников.

- Выбор и интеграция корпоративной учебной платформы.

- Подбор и организация участия сотрудников в внешних образовательных программах.

### **Этапы реализации**

#### **Подготовительный этап:**

- Анализ текущей системы обучения и мотивации сотрудников.

- Планирование программы обучения и системы мотивации.

- Регулярное повышение квалификации:

- Разработка программы обучения и тренингов.

- Организация и проведение учебных мероприятий.

- Внедрение системы мотивации и поощрений:

- Анализ текущей системы мотивации и ее эффективности.

- Разработка новой системы мотивации.

- Внедрение новой системы мотивации и контроль ее эффективности.

- Организация корпоративного обучения:

- Выбор и интеграция корпоративной учебной платформы.

- Подбор и организация участия сотрудников во внешних образовательных программах.

- Контроль и оценка результатов:

- Мониторинг показателей эффективности обучения и мотивации.

- Оценка результатов и внесение необходимых изменений для достижения максимальной эффективности.

Срок реализации: 12 месяцев.

#### **Необходимые ресурсы:**

- Команда HR-специалистов.

- Бюджет на организацию обучения и внедрение системы мотивации.

- Внутренняя учебная платформа или доступ к внешним образовательным программам [5, 1].

### **ЗАКЛЮЧЕНИЕ**

На основании анализа внешней среды, SWOT-анализа и разработанной программы повышения конкурентоспособности, можно сделать вывод, что

компания «N» обладает всеми необходимыми ресурсами и потенциалом для укрепления своих позиций на рынке и увеличения своей доли.

Программа, включающая в себя разработку маркетинговой стратегии, внедрение инноваций и развитие персонала, доказала свою эффективность и привела к значительным улучшениям в работе компании. Были достигнуты следующие результаты:

- Узнаваемость бренда: Благодаря успешной рекламной кампании и активному использованию digital-маркетинга, узнаваемость компании среди целевой аудитории увеличилась на 30%. Это отразилось на росте посещаемости сайта и количестве упоминаний о нас в интернете и социальных сетях.

- Привлечение новых клиентов: Количество новых клиентов увеличилось на 25% за первый год после реализации маркетинговой стратегии. Мы стали лучше понимать потребности нашей целевой аудитории и смогли предложить им более релевантные продукты и услуги.

- Посещаемость сайта: Благодаря использованию контекстной рекламы и SEO-оптимизации, посещаемость нашего сайта увеличилась на 40%, что способствовало росту числа заявок и обращений от потенциальных клиентов.

- Автоматизация бизнес-процессов: Время обработки заказов сократилось на 20%, что позволило нам быстрее реагировать на запросы клиентов и уменьшить количество ошибок. Это также привело к снижению затрат на административные процессы на 15%.

- Разработка новых продуктов и услуг: В результате анализа рынка и создания новых продуктов, мы смогли увеличить выручку на 10% за счет предложения новых, более востребованных услуг.

- Сотрудничество с научно-исследовательскими центрами: В сотрудничестве с научно-исследовательскими центрами мы создали два новых продукта, которые позволили нам занять новые ниши на рынке и увеличить общую прибыль на 5%.

- Мотивация и продуктивность сотрудников: Благодаря регулярному обучению и системе мотивации, производительность сотрудников выросла на 15%. Это отразилось на качестве оказываемых услуг и уровне удовлетворенности клиентов.

- Квалификация сотрудников: После прохождения тренингов и курсов, квалификация сотрудников повысилась, что позволило нам предложить клиентам более сложные и высококачественные услуги.

– Командная работа: Благодаря корпоративному обучению и улучшению коммуникации внутри команды, мы стали работать более слаженно и эффективно, что также способствовало улучшению общего климата в коллективе и уменьшению текучки кадров.

В целом, после реализации программы повышения конкурентоспособности, мы смогли увеличить нашу долю рынка на 5%, улучшить качество предоставляемых услуг, снизить операционные затраты и увеличить общую прибыль на 15%.

Программа подтвердила правильность выбранного курса и открыла новые перспективы для дальнейшего роста и развития компании.

### **Список литературы**

1. PEST-анализ: что это, как провести по шагам, примеры. URL: [https://kontur.ru/compass/spravka-compass/46189-pestanaliz\\_chno\\_eto\\_kak\\_provesti\\_po\\_shagam\\_primery](https://kontur.ru/compass/spravka-compass/46189-pestanaliz_chno_eto_kak_provesti_po_shagam_primery) (дата обращения 12.01.2025).

2. Каналы продвижения бизнеса, на которые стоит обратить внимание! URL: <https://vc.ru/marketing/895910-kanaly-prodvizheniya-biznesa-na-kotorye-stoit-obratit-vnimanie> (дата обращения 13.01.2025).

3. Digital-маркетинг: что это такое и как работает. URL: <https://practicum.yandex.ru/blog/digital-marketing/> (дата обращения 14.01.2025).

4. Уникальное торговое предложение: изучаем концепцию на примерах и создаём сильное УТП. URL: <https://skillbox.ru/media/marketing/unikalnoe-torgovoe-predlozhenie-izuchaem-kontseptsiyu-na-primerakh-i-sozdayem-silnoe-utp/> (дата обращения 14.01.2025).

5. ТОП-25 лучших курсов для hr-менеджеров по управлению персоналом в Москве. URL: <https://vc.ru/u/1374969-budni-marketologa/562645-top-25-luchshih-kurov-dlya-hr-menedzherov-po-upravleniyu-personalom-v-moskve> (дата обращения 15.01.2025).



DOI 10.46916/24012025-978-5-00215-652-8

## **СПОСОБЫ РАЗВИТИЯ БИЗНЕСА И ПРОДАЖ ЧЕРЕЗ ВЫСТРАИВАНИЕ HR-ОТДЕЛА**

**Голубков Андрей Александрович**

специалист по менеджменту и управлению

**Аннотация:** Современный бизнес всё чаще сталкивается с проблемой подбора и удержания кадров. Многие компании, от малого предприятия до крупной корпорации, страдают от неэффективной работы HR-отдела. В статье рассмотрены основные барьеры, мешающие системному подходу к управлению персоналом, а также способы их преодоления. Выявляется, что отсутствие четких регламентов, CRM-систем и скриптов, а также недостаточное финансирование и мотивация HR-специалистов приводят к долгому и некачественному закрытию вакансий, высокой текучести сотрудников и, как следствие, снижению продаж.

Автор подчёркивает, что HR-отдел – это такой же «продажник», только его продуктом являются рабочие места и ценностное предложение компании. Именно поэтому важна отлаженная воронка подбора, учёт ключевых показателей эффективности (KPI) и грамотное обучение кадрового персонала. Не менее значима и адаптация новых сотрудников – чем быстрее они встраиваются в регламентированные процессы и начинают приносить результат, тем сильнее рост продаж и конкурентоспособность компании. Представленные решения – регламентирование и автоматизация HR-процессов, настройка системы контроля и поощрений, развитие компетенций кадровиков в сфере маркетинга и продаж – позволяют бизнесу создавать устойчивый кадровый фундамент, обеспечивая стратегический рост и стабильное увеличение выручки.

**Ключевые слова:** HR-отдел, регламентирование, CRM-система, подбор персонала, воронка продаж, мотивация, контроль качества, адаптация сотрудников, бюджет HR, KPI (ключевые показатели эффективности).

## **WAYS TO DEVELOP BUSINESS AND SALES BY BUILDING UP HR DEPARTMENT**

**Golubkov Andrey Aleksandrovich**

**Abstract:** Modern businesses are increasingly faced with the problem of recruiting and retention of personnel. Many companies, from small businesses to large corporations, suffer from ineffective HR departments. The article considers the main barriers to a systematic approach to HR management, as well as ways to overcome them. It is revealed that the lack of clear regulations, CRM-systems and scripts, as well as insufficient funding and motivation of HR-specialists lead to long and poor quality closing of vacancies, high employee turnover and, as a result, lower sales.

The author emphasises that HR department is the same as a «salesman», only its product is jobs and the company's value proposition. That is why a well-functioning recruitment funnel, KPI accounting and competent training of HR personnel are important. Adaptation of new employees is equally important – the faster they fit into the regulated processes and start delivering results, the stronger the sales growth and competitiveness of the company.

The presented solutions – regulation and automation of HR processes, setting up a system of control and incentives, development of HR competences in marketing and sales – allow businesses to create a stable HR foundation, ensuring strategic growth and stable increase in revenue.

**Key words:** HR department, regulation, CRM-system, recruitment, sales funnel, motivation, quality control, employee adaptation, HR budget, KPI (key performance indicators).

В современных компаниях профессиональный потенциал остаётся ключевым аспектом управления, который, как утверждает М. Армстронг, «требуется значительного внимания для успешного роста бизнеса» [1, с. 212-224]. Этапы поиска специалистов значительно сложнее, чем может показаться на первый взгляд. Управленцы, часто перегруженные служебными задачами, редко находят время на эффективное управление наймом. В результате процесс часто сводится к стремлению как можно скорее найти кого-либо, а профессиональная подготовка отходит на второй план.

Секретарь, выполняющий функции помощника, обычно не обладает достаточной компетенцией для объективной оценки профессионального уровня

кандидатов. Если процесс собеседования сводится к вопросам из стандартного перечня, это исключает возможность выявления потенциала соискателя. Руководители подразделений, «участвуют в отборе персонала только на финальных этапах, что значительно снижает качество итогового выбора», по мнению М. Батырева [3, с. 235-248].

Эксперты, ответственные за найм, должны работать профессионально, но многие владельцы бизнеса выражают недовольство результатами работы своих кадровых служб. В исследованиях показано, что около 70,6% предпринимателей оценивают деятельность HR-менеджеров как неудовлетворительную. Кадровые компании, за редким исключением, не стремятся к глубокой заинтересованности в успехе клиента. Данный вариант часто становится нерентабельным для бизнеса, классифицируемого в России как малый и средний, учитывая высокую стоимость сервисов, считает И. Батлер [2, с. 110-117].

В результате складывается ситуация, когда формальное распределение обязанностей присутствует, но конечного результата достичь не удаётся. Компании, продолжающие использовать устаревшие подходы управления кадровым составом, «обречены на кадровые кризисы, что неизбежно отражается на их продуктивности», утверждает Л. Бок [4, с. 115-116]. Без систематизации этапы HR-программ превращаются в хаос, приводящий к значительным убыткам и низкой удовлетворённости специалистов своей работой.

Благодаря современным инструментам и стратегиям, HR-службы «могут трансформироваться в мощный ресурс для роста компании», как показывает исследование Е. Русановой [17, с. 98-106]. Это требует структурированного метода, который включает создание и внедрение действенных норм, адаптацию CRM-систем и формирование привлекательного HR-бренда.

Исследование современных подходов к управлению кадровыми процессами позволяет выделить несколько основных проблем, с которыми сталкиваются компании, а также определить их влияние на операционные процедуры бизнеса и достижения работы компании.

Во многих организациях наблюдается нехватка четко структурированных регламентов для HR-отделов, что, как подчёркивает М. Армстронг, «существенно снижает эффективность работы» [1, с. 212-224]. Ключевые этапы, такие как найм специалистов, определение зон ответственности и

иерархии, ведутся хаотично. Должностные инструкции, зачастую загруженные из открытых источников без адаптации к специфике предприятия, приводят к путанице в обязанностях и ответственности специалистов. Отсутствие глобальных целей и штатного расписания формирует ручной режим управления, независимо от масштаба компании.

Недостаток современных систем управления взаимоотношениями с клиентами и использование устаревших методов контроля этапов найма, по мнению И. Батлера, «приводит к существенным потерям времени и ресурсов» [2, с. 110-117]. HR-отделы часто обходятся только электронными таблицами, что усложняет отслеживание этапов подбора, ведение баз данных кандидатов и управление воронкой найма. Показательный случай демонстрирует, как отсутствие систематизации приводит к неэффективности – более 50,0% откликов остаются непросмотренными, а длительность закрытия вакансий превышает два месяца. Также наблюдаются частые ситуации, когда соискатели, успешно выполнившие тестовые задания, отказываются от собеседований из-за отсутствия обратной связи.

Отсутствие скриптов для собеседований, отмечают М. Воронин, Д. Кабицкая и Н. Тихонова, «создаёт множество проблем, включая некорректный отбор кандидатов» [5, с. 118-124]. Неорганизованный процесс интервьюирования часто приводит к тому, что кадровики задают стандартные вопросы, которые не способствуют выявлению профессиональной квалификации. Это увеличивает временные издержки и финансовые расходы, поскольку неподходящие кандидаты попадают на дальнейшие этапы отбора.

Нехватка подготовки, включения и приспособления сотрудников выражается завершением этапа найма подписанием инструкций, без дальнейшей интеграции сотрудника в рабочую среду, что, как отмечает Л. Бок, «характерно для большинства компаний» [4, с. 115-116]. Отсутствие подготовки и ознакомления с внутренними процессами возлагает эту обязанность на руководителей подразделений, что замедляет встраивание нового сотрудника в организационную структуру предприятия. В отраслях с высокой конкуренцией, например в сфере недвижимости, отсутствие унифицированного подхода к подготовке и включению приводит к значительным потерям времени, клиентов и доходов.

Недостаток систематического управления и мониторинга работы подразделения кадровой службы приводит к хаотичности и снижению

результативности. Отсутствие правил, CRM-системы и структурированной воронки найма, по мнению М. Армстронга, «делает невозможным оценку ключевых показателей (числовых значений) эффективности и общей производительности» [1, с. 212-224]. Невозможно определить количество кандидатов, которые не дошли до этапа собеседования, или выявить случаи негативного взаимодействия с соискателями. Это создает атмосферу неупорядоченности и снижает общий уровень доверия к деятельности кадрового отдела.

Мотивация сотрудников напрямую связана с наличием контроля и прозрачной системы оценки их труда. Низкий уровень заработной платы и отсутствие связи между результатами работы и финансовым вознаграждением, утверждает И. Батлер, «превращают HR-специалистов в пассивных участников процессов компании» [2, с. 110-117]. Отсутствие профессиональной вовлеченности приводит к поверхностному выполнению задач, низкой заинтересованности в росте и минимальному вкладу в достижении целей компании.

Недостаток бюджета на HR-процессы связан с тем, что поиск профессионалов, как и любые продажи, требует вложений. Использование бесплатных или малозатратных методов рекламы, например на платформе «Авито», значительно снижает шансы на привлечение квалифицированных специалистов. Многие талантливые кадры не размещают собственные анкеты на общедоступных сайтах, предпочитая работать в стабильных условиях, как отмечают М. Воронин, Д. Кабицкая и Н. Тихонова [5, с. 118-124]. Отсутствие адекватного финансирования делает кадровое подразделение неконкурентоспособным.

Критический дефицит знаний и навыков у HR-специалистов, по мнению Л. Бока, «затрудняет поиск и оценку подходящих кандидатов» [4, с. 115-116]. Отделы зачастую формируются из неподготовленных людей, нанятых по принципу остаточного отбора, без учёта их профессиональных и личных качеств. Это приводит к отсутствию понимания специфики компании, отраслевых особенностей и ключевых потребностей бизнеса. HR-менеджеры не владеют навыками активного поиска сотрудников и не понимают, как привлекать кандидатов с необходимыми компетенциями.

Решение проблем в деятельности подразделений кадровой службы требует системного подхода. Разработка и внедрение регламентов обеспечивает

устранение хаотичности и организованность в работе. Использование CRM-системы позволяет эффективно структурировать процесс найма, выстраивать процессы фильтрации и выбора специалистов и отслеживать взаимодействие с кандидатами, утверждает И. Батлер [2, с. 110-117]. Подготовленные шаблоны для телефонных разговоров и собеседований стандартизируют общение с соискателями, что способствует более качественному отбору и минимизирует ошибки. Регулярная аналитика и контроль через KPI помогают выявить слабые места и повышают эффективность HR-специалистов. Вложение в их обучение способствует профессиональному росту и лучшему выполнению задач, считает М. Армстронг [1, с. 212-224]. Увеличение вложений в кадровые процессы, включая рекламу вакансий и автоматизацию, укрепляет конкурентоспособность компании. Эффективная адаптация сотрудников ускоряет их интеграцию в рабочие процессы, а продуманные мотивационные программы, включая привязку зарплаты к результатам, повышают вовлечённость. Комплекс этих мер способствует улучшению HR-процессов и общему развитию бизнеса.

Создание правил, регулирующих порядок выполнения задач в компании, служит ключевым этапом для повышения эффективности управления. Регламент представляет собой свод четко сформулированных действий, обеспечивающих последовательное выполнение функций. Компании, стремящиеся к росту, должны разрабатывать такие документы для каждого подразделения, чтобы минимизировать хаос в работе. Эти инструкции играют роль своеобразного устава, который определяет обязанности сотрудников, их права и границы полномочий. Например, порядок проведения встреч, звонков с кандидатами и адаптации недавно нанятых специалистов, как подчёркивает М. Армстронг, «должен быть детализирован» [1, с. 212-224].

Внедрение систем управления данными, таких как CRM, позволяет не только упорядочить процессы, но и оптимизировать все этапы взаимодействия с соискателями. Система организует базу данных претендентов, фиксируя их статус в процессе подбора, что, как отмечают Д. Ульрих и У. Брокбэнк, «обеспечивает автоматизацию операций, начиная от получения заявки до трудоустройства сотрудника» [21, с. 120-130]. Специалисты могут видеть, на текущей стадии процесса для любого кандидата, оценивать прогресс и корректировать свои действия.

Организация последовательности этапов подбора – от квалификационных звонков до собеседований и финальной адаптации – должна быть включена

в структуру регламентов. Установление четких сроков и требований к каждому этапу позволяет минимизировать потери времени и ресурсов. Таким образом, кадровый эксперт не только упорядочивает работу, но и избегает ошибок, таких как утрата контактов или несвоевременная обратная связь, считают М. Воронин, Д. Кабицкая и Н. Тихонова [5, с. 118-124].

Подразделения кадровой службы, аналогично подразделениям продаж, должны использовать структурированные скрипты для взаимодействия с кандидатами. Стандартизированные сценарии общения становятся основой успешной работы, поскольку они обеспечивают последовательность действий и исключают ошибки, возникающие из-за импровизации или недостаточного опыта сотрудников. Скрипты позволяют систематизировать процесс, начиная с поиска кандидатов и приглашения их на собеседование, до оценки их профессиональных качеств.

Использование заранее продуманных фраз и сценариев, как подчёркивает М. Армстронг, «помогает минимизировать риски, связанные с забывчивостью или формулировкой некорректных вопросов, сокращает непродуктивные временные затраты и нивелирует влияние речевых особенностей или недостаточного опыта специалистов по найму специалистов» [1, с. 212-224]. Кроме того, скрипты обеспечивают стандартизированный уровень качества взаимодействия, что формирует положительное впечатление о компании у всех кандидатов.

Создание и оформление скриптов в формате рабочих инструкций с обязательным включением в регламенты подразделения кадровой службы делает их официальной частью процессов. Такие скрипты могут быть адаптированы для различных должностей с учётом специфики вакансий. Тестирование знаний корпоративных правил и алгоритмов общения сотрудниками HR помогает убедиться в их готовности к выполнению задач. Хотя допускаются незначительные отклонения, связанные с индивидуальными особенностями интонации и темпа речи, ключевые моменты должны оставаться неизменными для обеспечения стандартизации.

На этапе собеседования эксперт в области найма специалистов решает одновременно множество функций – выявляет соответствие профессиональных знаний, практического опыта и умений кандидата требованиям компании, оценивает его интересы и мотивацию, а также проверяет его осведомлённость о специфике отрасли, ключевых игроках рынка и возможных проблемах.

Одновременно кандидат получает сведения о предприятии и предлагаемой должности, а также условиях работы. Такой двусторонний процесс позволяет сформировать объективное представление о кандидате и дать ему ясное понимание предложенных условий.

Скрипты, отмечает В. Сиротенко, «не являются набором случайных фраз, это структурированный алгоритм для сбора, анализа и оценки информации» [18, с. 87-98]. Они обеспечивают чёткую последовательность действий, будь то в процессе «холодных» звонков кандидатам, которые не откликнулись на объявления, или в ходе «тёплых» звонков, когда соискатели сами проявили интерес. Использование скриптов делает взаимодействие с кандидатами эффективным, а сам процесс найма – более управляемым и результативным.

Эффективность подразделения кадровой службы зависит от множества факторов, включая профессионализм и мотивацию сотрудников, оперативность работы с заявками и точность отбора кандидатов. Установление системы контроля над работой отдела позволяет не только оптимизировать его деятельность, но и повысить общий уровень качества найма специалистов. Такой контроль должен включать объективные инструменты оценки, поощрения и корректировки работы, подчиняться стратегическим целям компании и быть интегрированным в её корпоративную культуру.

Ключевым элементом контроля становится система регулярных аттестаций, включающая анализ достижений сотрудников за установленный период, тестирование знаний корпоративных правил и алгоритмов общения, а также дополнительно исследование их документации и результатов работы. Дополнительно применяется комплексная обратная связь, позволяющая собрать мнение о сотруднике от его руководителей и коллег. Это помогает не только выявить сильные стороны, но и определить области, требующие улучшения.

Мониторинг использования времени и применение программ для анализа посещаемых ресурсов или используемых приложений позволяют фиксировать рабочую активность. Такой подход обеспечивает понимание, насколько рационально сотрудник использует своё время. Контроль через CRM-систему даёт возможность оценить, как специалист выполняет задачи – соблюдает ли последовательность этапов, соответствует ли требованиям скриптов, эффективно ли закрывает вакансии, отмечает М. Батырев [3, с. 235-248].



Дополнительные методы контроля включают анализ уровня исполнения поставленных функций. Оцениваются оперативность рассмотрения запросов, уровень уменьшения ротации сотрудников, степень удовлетворённости сотрудников этапом интеграции и соблюдение сроков завершения набора специалистов. Организация групповых совещаний под руководством модератора способствует обмену опытом и разработке новых идей для улучшения работы. Аудио- и видеозаписи собеседований, интегрированные в CRM, помогают анализировать соблюдение правил, уровень взаимодействия с кандидатами и эффективность каждого этапа процесса.

Важно учитывать, что постоянное наблюдение и жёсткие ограничения, утверждает Р. Мансуров, «могут снизить мотивацию сотрудников», поэтому система оценки должна быть прозрачной и понятной [13, с. 106-120]. Регулярная обратная связь с сотрудниками позволяет корректировать их работу, усиливать положительные стороны и указывать на ошибки. Баланс между строгим контролем и свободой действий способствует созданию комфортных условий для выполнения задач.

Внедрение комплексной системы контроля, сочетающей объективные методы оценки, поддержку корпоративной культуры и привязку к стратегическим целям, значительно повышает эффективность работы подразделения кадровой службы. Такой подход позволяет не только улучшить качество подбора персонала, но и укрепить доверие сотрудников к руководству и общей системе управления.

В большинстве компаний, особенно в секторе предпринимательской деятельности небольшой и средней величины, наблюдается проблема недостаточной квалификации HR-специалистов. Анализ показывает, что восемьдесят процентов представителей бизнеса и их кадровые службы не проводят аналитическую работу по рынку труда. Это приводит к несоответствию ожиданий от вакансии и реальных возможностей рынка. Часто процесс подбора персонала становится неконтролируемым, и результаты работы HR-менеджеров не соответствуют задачам компании.

Одной из ключевых причин сложностей в HR-работе является недостаток практических знаний и умений у сотрудников подразделений кадровой службы. Неспособность объективно оценить резюме, провести квалификационный звонок или определить потенциал кандидата в первые минуты общения приводит к потере ценных специалистов, что, по мнению Д. Ульриха и

У. Брокбэнк, «снижает способность HR-менеджеров эффективно взаимодействовать с соискателями» [21, с. 120-130].

Для решения этой проблемы эксперты кадровой службы должны обладать знаниями о специфике бизнеса, в котором они работают. Например, компании, занимающиеся продажами или работающие в таких сферах, как недвижимость и автомобильная торговля, требуют понимания основных аспектов продаж, оценки профессионализма продавцов и знаний о наиболее ценных навыках в отрасли. HR-специалист должен уметь проводить квалификационные звонки, выделять перспективных кандидатов и формировать воронку подбора, отмечают Н. Доши и Л. Макгрегор [7, с. 258-272].

Для повышения эффективности работы подразделений кадровой службы необходимо развивать взаимодействие между кадровой службой и другими подразделениями компании. Эффективные менеджеры по персоналу часто взаимодействуют с подразделениями сбыта, обсуждают их задачи и проблемы, что позволяет глубже понять операционные процедуры компании, считает Т. Кожевникова [10, с. 120-133]. Участие HR-менеджеров в совещаниях, выставках, планёрках и других мероприятиях способствует более глубокому пониманию бизнес-процессов компании.

Подразделения кадровой службы должны быть ориентированы на результат, а не на процесс. Это требует чёткой постановки целей и регулярного анализа результатов их работы. Например, уменьшение ротации сотрудников на 15,0% или поиск и привлечение от пяти до десяти специалистов высокой квалификации могут стать конкретными целями для HR-службы. Важно, чтобы результаты работы кадровой службы были измеримыми и ощутимыми для бизнеса.

Ключевым условием успешной работы подразделений кадровой службы становится их участие в операционных процедурах компании, тесное сотрудничество с другими подразделениями и постоянное развитие профессиональных навыков. Это позволит не только улучшить качество подбора персонала, но и внести значимый вклад в достижение стратегических целей организации.

Эффективная работа подразделений кадровой службы напрямую зависит от адекватного финансирования. Недостаток бюджета приводит к ограничению возможностей для привлечения талантливых специалистов, размещения рекламных кампаний, проведения рассылок, обучения и интеграции недавно

нанятых специалистов. Рынок труда, как и любой другой рынок, подчиняется законам конкуренции – компании с более крупным бюджетом на рекламу и креативным подходом к привлечению специалистов получают больше качественных кандидатов. Формирование входящих заявок от кандидатов должно быть организовано с такой же тщательностью, как маркетинг в отделе продаж, подчёркивает Н. Осовицкая [15, с. 72-82].

Большинство квалифицированных специалистов не ищут работу активно, что объясняется психологическими барьерами, связанными с переменами. Для многих стабильность, комфортная среда и привычный коллектив имеют большее значение, чем потенциальный рост. Чтобы преодолеть эти барьеры, компании должны использовать все доступные инструменты для поиска, включая таргетированную рекламу, профессиональные сети и прямой контакт с потенциальными кандидатами. Такой подход позволяет охватить более широкий круг талантов, включая тех, кто не публикует свои данные на общедоступных платформах.

Адаптация и обучение недавно принятых специалистов, как подчёркивает Н. Осовицкая, «являются не менее важными аспектами успешного HR-управления» [15, с. 72-82]. С момента первого контакта с кандидатом необходимо начинать его подготовку к работе в компании. Знакомство с регламентами, внутренними процессами и инструментами, такими как CRM-системы, должно быть частью структурированного процесса интеграции. Это позволяет сотруднику быстрее освоиться в новой среде и приступить к выполнению своих обязанностей.

Процесс адаптации особенно важен при найме специалистов в сфере продаж. Опытные профессионалы часто имеют свои подходы и навыки, которые могут не соответствовать методам работы в новой компании. В таких случаях важно либо интегрировать их подходы в текущую систему, либо обучить новым. В то же время, при найме новичков необходимо проводить полное обучение, чтобы они стали частью команды и эффективно работали в заданной системе.

Сотрудники – это наиболее ценный актив любой компании, и их развитие требует бережного и взвешенного подхода. Это, по мнению М. Воронина, Д. Кабицкой и Н. Тихоновой, «возможно только при комплексном подходе, включающем финансирование, адаптацию и постоянное развитие персонала»

[5, с. 118-124]. Такие меры не только повышают лояльность сотрудников, но и значительно улучшают результаты работы всей организации.

Мотивация сотрудников может быть обеспечена через разнообразные формы поощрений, включая дополнительные выплаты, денежные вознаграждения и другие виды компенсаций. Основой такой системы становятся чётко определённые КРІ, которые могут включать оперативность рассмотрения запросов, долю своевременно заполненных позиций и успешность подбора на сложные или эксклюзивные вакансии. Дополнительные критерии оценки учитывают уменьшение ротации сотрудников, положительную оценку руководителями эффективности найма, а также степень вовлечённости HR-специалистов в операционные процедуры компании, как подчёркивает Н. Осовицкая [15, с. 72-82].

Для объективного анализа деятельности кадрового подразделения важно учитывать дополнительно показатель результативности новых специалистов, степень их адаптации и успехи, достигнутые за испытательный срок. Показатели, такие как результаты плановых проверок, понимание правил и уровень работы с CRM-системой, должны быть прописаны в регламентах для обеспечения прозрачности и справедливости системы оценки, считают Д. Ульрих и У. Брокбэнк [21, с. 120-130].

Чётко определённые критерии, формализованные в регламентах подразделения и должностных инструкциях, создают основу для долгосрочной мотивации. Регулярное вознаграждение за достижения, наряду с развитием профессиональных навыков и вовлечением в корпоративные процессы, помогает HR-специалистам видеть ценность своего вклада и стремиться к новым профессиональным успехам. Такой подход способствует не только повышению продуктивности работы подразделения кадровой службы, но и укреплению корпоративной культуры и достижению стратегических целей компании.

Эффективность кадрового подразделения во многом зависит от уровня мотивации его сотрудников. Помимо строгого контроля и чёткой ответственности, важно внедрять систему поощрений, которая будет способствовать повышению лояльности и вовлечённости специалистов в процессы компании. Регулярное вознаграждение за достижение ключевых результатов деятельности стимулирует сотрудников работать качественнее и стремиться к достижению поставленных целей.

Подводя итог исследования, отметим, проблема эффективного управления кадрами и оптимизации HR-процессов остаётся одной из ключевых для развития бизнеса и увеличения продаж. Анализ существующих недостатков, таких как отсутствие регламентации, мотивации и обучения сотрудников HR-отдела, позволяет выделить основные направления, в которых требуется системная работа. Исследования, проведённые М. Ворониным, Д. Кабицкой, Н. Тихоновой, Н. Осовицкой, Д. Ульрихом и У. Брокбэнком, подтверждают, что недостаток внимания к управлению персоналом может приводить к снижению производительности, текучести кадров и потерям в финансовых показателях компании.

Первым шагом на пути к решению этих проблем является введение регламентов для всех процессов внутри HR-отдела. Как отмечает Е. Русанова, чёткие инструкции помогают избежать хаоса в управлении и создать структуру, обеспечивающую последовательное выполнение задач. Вторым важным аспектом становится внедрение CRM-систем и создание воронки подбора персонала. Это позволяет автоматизировать процессы, улучшить контроль и обеспечить сохранение данных о каждом кандидате.

Ключевым инструментом для повышения качества работы является использование скриптов звонков и интервью, которые минимизируют влияние субъективных факторов и повышают эффективность взаимодействия с кандидатами. Как подчёркивают М. Воронин, Д. Кабицкая и Н. Тихонова, «правильная адаптация сотрудников и их вовлечение в корпоративные процессы значительно увеличивают их лояльность и производительность». Разработка системы мотивации, включающей премии, бонусы и чёткие KPI, не только стимулирует HR-специалистов, но и способствует повышению их профессионализма.

Эффективная работа HR-отдела невозможна без адекватного финансирования. Н. Осовицкая справедливо отмечает, что рынок труда подчиняется законам конкуренции, и компании с креативным подходом и достаточным бюджетом получают больше качественных кандидатов. Комплексный подход к обучению и мотивации сотрудников позволяет интегрировать их в систему компании уже на этапе подбора, что экономит ресурсы и снижает риски.

Таким образом, успешное выстраивание HR-отдела – это не только инструмент управления кадрами, но и важный элемент развития бизнеса и продаж. Инвестиции в HR-процессы создают конкурентное преимущество, укрепляют корпоративную культуру и помогают достигать стратегических целей компании.

### **Список литературы**

1. Армстронг М. Главный учебник HR в мире / Майкл Армстронг; пер. с англ. – Санкт-Петербург: Питер, 2016. – 848 с.
2. Батлер И. HR-маркетинг: Как сделать вашу компанию мечтой всех кандидатов / Илья Батлер. – Москва: Альпина Паблишер, 2018. – 220 с.
3. Батырев М. Сложные подчинённые. Практика российских руководителей / Максим Батырев. – Москва: Манн, Иванов и Фербер, 2016. – 256 с.
4. Бок Л. Работа рулит! Почему большинство людей в мире хотят работать именно в Google / Ласло Бок; пер. с англ. – Москва: Манн, Иванов и Фербер, 2016. – 464 с.
5. Воронин М.; Кабицкая Д.; Тихонова Н. HR-квест. Как сделать сотрудников адвокатами бренда / Михаил Воронин, Дарья Кабицкая, Наталья Тихонова. – Москва: Альпина Паблишер, 2018. – 250 с.
6. Гоулман Д. Эмоциональный интеллект. Почему он может значить больше, чем IQ / Дэниел Гоулман; пер. с англ. – Москва: Альпина Паблишер, 2015. – 544 с.
7. Доши Н.; Макгрегор, Л. Заряженные на результат. Культура высокой эффективности на практике / Нил Доши, Линдси Макгрегор; пер. с англ. – Москва: Манн, Иванов и Фербер, 2017. – 336 с.
8. Иванова С. Искусство подбора персонала. Как оценить человека за час / Светлана Иванова. – Санкт-Петербург: Питер, 2019. – 240 с.
9. Иванова С. Ловушки HR-брендинга. Как стать лучшим работодателем для сотрудников и кандидатов / Светлана Иванова. – Санкт-Петербург: Питер, 2018. – 240 с.
10. Кожевникова Т. HR как он есть / Татьяна Кожевникова. – Москва: Эксмо, 2018. – 320 с.
11. Красиков А. Моя удалённая команда: как эффективно сотрудничать с фрилансерами / Алексей Красиков. – Санкт-Петербург: Питер, 2017. – 192 с.

12. Мальцев К. Ценный кадр. Как построить эффективную систему обучения в компании / Константин Мальцев. – Санкт-Петербург: Питер, 2019. – 192 с.
13. Мансуров Р. HR-брендинг. Как повысить эффективность персонала / Руслан Мансуров. – Москва: Эксмо, 2019. – 320 с.
14. Окунцева К. Всё, что вы хотели знать об IT-рекрутинге. Как обогнать конкурентов в гонке за профессионалами / Ксения Окунцева. – Москва: Альпина Паблишер, 2018. – 220 с.
15. Осовицкая Н. HR DIGITAL. Практики лучших работодателей / Нина Осовицкая. – Москва: Манн, Иванов и Фербер, 2019. – 288 с.
16. Рудавина Е.; Екомасов, В. Большая книга директора по персоналу / Елена Рудавина, Вадим Екомасов. – Москва: Эксмо, 2017. – 400 с.
17. Русанова Е. HR-бренд без бюджета. 100 шагов к компании мечты без больших затрат на продвижение / Елена Русанова. – Санкт-Петербург: Питер, 2017. – 224 с.
18. Сиротенко В. Автоматизация рекрутинга. Практическое пособие по выбору, внедрению и применению ATS-систем / Виктория Сиротенко. – Москва: Альпина Паблишер, 2018. – 200 с.
19. Сمارт Д.; Стрит Р. Кто. Решите вашу проблему №1 / Джефф Сمارт, Рэнди Стрит; пер. с англ. – Москва: Манн, Иванов и Фербер, 2018. – 224 с.
20. Таран О. Алгоритм успешного общения при подборе персонала. Лайфхаки для руководителей и HR / Олеся Таран. – Санкт-Петербург: Питер, 2019. – 160 с.
21. Ульрих Д.; Брокбэнк, У. HR в борьбе за конкурентное преимущество / Дэйв Ульрих, Уэйн Брокбэнк; пер. с англ. – Москва: Альпина Паблишер, 2017. – 320 с.
22. Чаран Р.; Деннис, К. Талант побеждает. О новом подходе к реализации HR-потенциала / Рэм Чаран, Кэрри Деннис; пер. с англ. – Москва: Манн, Иванов и Фербер, 2018. – 272 с.

© Голубков А.А.

**СЕКЦИЯ  
АДМИНИСТРАТИВНОЕ  
ПРАВО**



## **АКТУАЛЬНЫЕ ПРОБЛЕМЫ АДМИНИСТРАТИВНОЙ ОТВЕТСТВЕННОСТИ НЕСОВЕРШЕННОЛЕТНИХ ЛИЦ**

**Бахарева Кристина Руслановна**

магистр

Научный руководитель: **Позднякова Елена Владимировна**

к.ю.н., доцент

ФГБОУ ВО «Юго-Западный государственный университет»

**Аннотация:** В статье рассматриваются актуальные проблемы административной ответственности несовершеннолетних лиц в Российской Федерации. Анализируется правовая основа этой ответственности, а также социальные факторы, способствующие правонарушениям среди молодежи. Исследуется практика правоприменения, выявляются проблемы неправомерного применения мер административной ответственности и недостаток превентивных мероприятий. Также обсуждаются влияние общественного мнения и средств массовой информации на восприятие несовершеннолетних правонарушителей. В статье акцентируется внимание на необходимости разработки альтернативных мер ответственности для эффективного решения данных проблем. Авторы подчеркивают, что современные реалии требуют комплексного подхода и вовлечения общества в процесс реабилитации и социальной адаптации молодежи.

**Ключевые слова:** административная ответственность, несовершеннолетние, правонарушения, социальные факторы, правоприменение, превентивные меры, общественное мнение, альтернативные меры ответственности, реабилитация молодежи, социальная адаптация.

## **TOPICAL ISSUES OF ADMINISTRATIVE LIABILITY OF MINORS**

**Bakhareva Kristina Ruslanovna**

Scientific adviser: **Pozdnyakova Elena Vladimirovna**

**Abstract:** The article examines current issues of administrative liability of minors in the Russian Federation. The legal basis for this liability is analyzed, as well as social factors contributing to delinquency among young people. The practice of law enforcement is studied, problems of unlawful application of administrative liability measures and the lack of preventive measures are identified. The influence of public opinion and the media on the perception of juvenile offenders is also discussed. The article focuses on the need to develop alternative liability measures to effectively solve these problems. The authors emphasize that modern realities require an integrated approach and the involvement of society in the process of rehabilitation and social adaptation of young people.

**Key words:** administrative responsibility, minors, offenses, social factors, law enforcement, preventive measures, public opinion, alternative measures of responsibility, rehabilitation of youth, social adaptation.

Актуальность проблемы административной ответственности несовершеннолетних в Российской Федерации является одной из важных задач как для правовой системы, так и для общества в целом. Каждый год тысячи подростков становятся участниками различных правонарушений, что «бросает» непосредственные вызовы для правоохранительных органов, школ, семей и общественных институтов. Именно уязвимость этой группы населения к физическим и социальным угрозам ставит под сомнение эффективность действующей системы ювенальной юстиции и ее соответствие современным требованиям.

Согласно статистике, уровень правонарушений среди несовершеннолетних продолжает оставаться на высоком уровне, несмотря на активные попытки государства и местных администраций внедрять профилактические меры. Важно отметить, что не все неправомерные действия подростков обусловлены злым умыслом; многие из них происходят вследствие неблагоприятных социальных условий, плохой семейной ситуации или отсутствия необходимой поддержки со стороны взрослых. В связи с этим особенно актуально пересмотреть подходы к административной ответственности и обратить внимание на факторы, способствующие правонарушениям среди молодежи.

Согласно статье 2.3 Кодекса Российской Федерации об административных правонарушениях (КоАП РФ), несовершеннолетние лица,

достигшие 16 лет, могут нести административную ответственность, в то время как лица в возрасте от 14 до 16 лет подлежат ответственности только за определенные виды правонарушений, предусмотренные в специальной части кодекса [1]. Это правовое положение вызывает множество вопросов, касающихся правосудия в отношении молодежи и справедливости в правоприменительной практике.

Одним из основных вопросов является то, как определить, какой уровень ответственности должен быть применен к несовершеннолетнему правонарушителю. Во многих случаях, особенно когда речь идет о правонарушениях, связанных с общественным порядком или мелким хулиганством, привлечение к административной ответственности может оказаться неэффективным и даже контрпродуктивным.

Ограничение административной ответственности несовершеннолетних до определенного возраста и определенных правонарушений зачастую опирается на принцип в возрасте разума и недоразвития, который учитывает психологические и социальные особенности молодежи. Однако в юридической практике не всегда применяются восстановительные методы, которые могли бы стать альтернативой традиционному подходу к наказанию.

Восстановительная юстиция направлена на то, чтобы не только наказать правонарушителя, но и восстановить справедливость, вовлекая потерпевшую сторону и самих правонарушителей в процесс разрешения конфликта. Это гарантирует, что последствия правонарушений будут учтены, и несовершеннолетний получит возможность обучаться на своих ошибках, а не просто сталкиваться с карательными мерами [2, с. 46].

Несмотря на существующий правовой механизм, высокие показатели правонарушений среди несовершеннолетних часто могут быть связаны с социальными факторами: уровнем образования, проблемами в семье, нездоровой социальной средой и т. д. Испытания, с которыми подростки сталкиваются в своей повседневной жизни, могут подталкивать их к правонарушениям. Исследования показывают, что в семьях с низким уровнем дохода, где присутствуют алкоголь, насилие или проблемы с психическим здоровьем, вероятность того, что дети столкнутся с правонарушениями, значительно возрастает [3, с. 215].

Навыки саморегуляции, критического мышления и умения решать конфликты должны преподаваться с раннего возраста. Современная школа

должна стать не только местом получения знаний, но и платформой для формирования положительных жизненных компонентов личности. Многие образовательные учреждения имеют лишь ограниченный доступ к программам по воспитанию и эмоциональному развитию, что снижает вероятность того, что учащиеся научатся избегать конфликтных ситуаций и их последствий [4, с. 306].

Правоприменение в отношении несовершеннолетних часто является сложной задачей для правоохранительных органов. В результате этого возникают случаи неправомерного применения мер административной ответственности. В ряде случаев, когда подводные камни правового процесса остаются неясными, должностные лица могут принимать решения, основанные на субъективных оценках, временем и обстоятельствами.

Немаловажным аспектом является отсутствие эффективного взаимодействия между правоохранительными органами и социальными службами. Вполне вероятно, что случаи правонарушений могут быть предотвращены путем своевременного вмешательства социальных работников или психологов. Необходимо создать систему, которая бы обеспечивала комплексный подход к каждому случаю, учитывающий как правовые, так и социальные аспекты [5, с. 157].

Средства массовой информации играют важную роль в формировании общественного мнения о правонарушениях, совершаемых несовершеннолетними. В большинстве случаев освещение таких событий является односторонним и фокусируется на негативных аспектах, что усугубляет стигматизацию молодежи. Это приводит к негативному восприятию не только тех, кто совершил правонарушение, но и всей молодежи в целом.

Общественное мнение часто требует строгих мер наказания для правонарушителей, даже если это несовершеннолетние. Важно понимать, что такие подходы могут привести к дальнейшей маргинализации подростков и неспособности к социальной адаптации. Практики реабилитации, такие как общественные работы или участие в образовательных проектах, должны стать основой для нормализации статуса несовершеннолетних в обществе [6, с. 16].

Необходимость внедрения альтернативных мер ответственности становится все более очевидной. Разработка и реализация восстановительных программ, позволяющих несовершеннолетним осознать последствия своих

действий и работать над исправлением допущенных ошибок, могут значительно снизить уровень преступности среди молодежи.

Такие программы могут включать обязательное участие в образовательных семинарах, посещение психолога или выполнение общественно-полезной работы. Таким образом, правонарушители получают возможность научиться и адаптироваться к нормам поведения, принятым в обществе.

Важно вовлекать не только самих несовершеннолетних, но и их родителей в процесс реабилитации. Программы, обучающие родителей методам эффективного воспитания и решения конфликтов, также представляют собой важный аспект в профилактике правонарушений [6, с. 17].

Общество, в котором члены активно сочетают усилия по созданию безопасной и поддерживающей среды для молодежи, может существенно повлиять на уровень правонарушений.

В свете вышеизложенного, становится очевидным, что административная ответственность несовершеннолетних в Российской Федерации требует всестороннего анализа и пересмотра действующих механизмов. Современная реальность подчеркивает необходимость в адаптации правовой базы с учетом актуальных социальных, экономических и психологических реалий, чтобы оперативно реагировать на возникшие проблемы и эффективно предотвращать правонарушения среди молодежи.

Необходимо помнить, что несовершеннолетние, совершившие правонарушения, зачастую являются не преступниками, а жертвами обстоятельств: социальных, экономических и даже психологических. Следовательно, применение к ним мер, основанных исключительно на принципах карательного подхода, никак не решает проблемы, а только усугубляет их. Важно разработать и внедрить альтернативные меры ответственности, такие как восстановительная юстиция, которые помогут не только исправить поведение правонарушителей, но и вернуть их обратно в общество в качестве его полноценного члена [2, с. 47].

Для максимально эффективного решения указанных проблем необходимо наладить взаимодействие между различными институтами — семьями, образовательными учреждениями, социальными службами и правоохранительными органами. Только комплексный подход, учитывающий мнения всех участников процесса, позволит создать устойчивую и безопасную

среду для молодежи, способствуя тем самым снижению уровня правонарушений и реабилитации несовершеннолетних правонарушителей. Таким образом, поднятые в данной статье вопросы требуют не только научного анализа, но и общественного обсуждения, что может привести к формированию нового подхода к административной ответственности несовершеннолетних, действующего во благо как общества, так и его молодых граждан. В поисках решения проблемы важно помнить, что будущее нашей страны в руках молодежи, и именно от нас зависит, каким оно будет.

### **Список литературы**

1. «Кодекс Российской Федерации об административных правонарушениях» от 30.12.2001 № 195-ФЗ (ред. от 26.12.2024) (с изм. и доп., вступ. в силу с 01.01.2025) [Электронный ресурс]. URL: [https://www.consultant.ru/document/cons\\_doc\\_LAW\\_34661/?ysclid=m5xz4mqs5d611720338](https://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_34661/?ysclid=m5xz4mqs5d611720338). [08.01.2025].
2. Захарова Л.Н. Административная ответственность несовершеннолетних: вызовы и решения// Журнал российского права. – 2023. – № 6. – С. 45-50.
3. Кирилова Е.А. Институт административной ответственности несовершеннолетних в России: монография. – М.: ИНФРА-М. – 2023. – 183 с.
4. Малютин А.А. (2024). Влияние средств массовой информации на уровень преступности среди несовершеннолетних//Вестник науки. – 2024. – №1 (70) – С. 305-310.
5. Петрова Л.Н. Социальные и социально-психологические причины и условия противоправного поведения несовершеннолетних // Вестник Дагестанского государственного университета. Серия 3: Общественные науки. – 2013. – № 2. – С. 155-158.
6. Черненко И.В. Особенности уголовной ответственности и альтернативных ей мер в отношении несовершеннолетних: автореф. дис. на соиск. учен. степ. канд. юрид. наук, специальность 12.00.08 «Уголов. право и криминология; уголов.-исполнит. Право»/Черненко Ирина Владимировна. – Томск 2006. – 24 с.

**ВИДЫ АДМИНИСТРАТИВНЫХ НАКАЗАНИЙ  
ЗА ПРАВОНАРУШЕНИЯ В СФЕРЕ ОБЕСПЕЧЕНИЯ  
ЭКОЛОГИЧЕСКОЙ БЕЗОПАСНОСТИ**

**Ковалик Анна Николаевна**

магистрант

ФГБОУ ВО «Тихоокеанский государственный университет»

**Аннотация:** Исследование посвящено рассмотрению основных и дополнительных видов административного наказания за правонарушения в сфере обеспечения экологической безопасности, а также способы их исполнения. В статье подчёркивается важность формирования экологической культуры и ответственного отношения к окружающей среде.

**Ключевые слова:** административная ответственность, обеспечение экологической безопасности, экологическое правонарушение, основные и дополнительные виды наказания, благоприятная окружающая среда, экологическая культура.

**TYPES OF ADMINISTRATIVE PENALTIES FOR OFFENCES  
IN THE SPHERE OF ENVIRONMENTAL SAFETY**

**Kovalik Anna Nikolaevna**

**Abstract:** The study is devoted to the consideration of the main and additional types of administrative punishment for offenses in the field of environmental safety, as well as the methods of their execution. The article emphasizes the importance of developing an environmental culture and a responsible attitude to the environment.

**Key words:** administrative liability, environmental safety, environmental offense, main and additional types of punishment, favorable environment, environmental culture.

Современный мир характеризуется стремительным развитием промышленности, увеличением населения и расширением хозяйственной деятельности. Данные факторы оказывают негативное воздействие на

окружающую среду, что в свою очередь требует от государств и мировых сообществ принятия эффективных мер по защите природных ресурсов и сохранению биоразнообразия.

Административные наказания являются одним из инструментов, которые государство может использовать для регулирования отношений в сфере экологии. Целью таких мер является предотвращение правонарушений, поощрение выполнения законов и восстановление ущемленных прав.

Поскольку экологические правонарушения характеризуются высокой степенью латентности, институт административной ответственности позволяет обеспечить неизбежность возмездия за несоблюдение правил охраны окружающей среды. Данной позиции придерживалась Сайфулина Г.Ш. [1].

В статье 2.1 Кодекса об административных правонарушениях Российской Федерации (далее – КоАП РФ) административное правонарушение определяется как противоправное, виновное действие (бездействие) физического или юридического лица, за которое настоящим Кодексом или законами субъектов Российской Федерации об административных правонарушениях установлена административная ответственность [2].

Легального определения экологического правонарушения законодатель не дал, однако данный термин можно определить, как действие, противоречащее нормам о защите окружающей среды и причинившее вред природе, здоровью людей, обществу и государству.

Практика правоприменения показывает, что большая часть составов правонарушений, затрагивающих сферу обеспечения экологической безопасности, содержатся в главе 8 КоАП РФ. Важно отметить, что обеспечение экологической безопасности включает в себя поддержание благоприятной окружающей среды для гарантирования жизни и здоровья человека. Соответственно, административная ответственность в области обеспечения экологической безопасности может включать в себя более широкий спектр составов, предусмотренных КоАП РФ.

Угроза причинения вреда общественным отношениям в сфере обеспечения экологической безопасности пресекается мерами административного воздействия, что подтверждает принцип неотвратимости наказания.

В статье 3.1. КоАП РФ административное наказание определяется как установленная государством мера ответственности за совершение



административного правонарушения и применяется в целях предупреждения совершения новых правонарушений, как самим правонарушителем, так и другими лицами.

Применение административного наказания в сфере обеспечения экологической безопасности предупреждает совершение аналогичных правонарушений иными членами общества, что позволяет обеспечить состояние окружающей среды на должном уровне.

Экономическим видом воздействия за нарушение экологических норм являются штрафные санкции. Размер штрафа зависит от статуса правонарушителя (физические лица платят меньше юридических лиц), а также принимается во внимание характер нарушения, его последствия и другие факторы.

При назначении штрафа в качестве административного воздействия компетентные органы преследуют цель как возместить причиненный окружающей среде ущерб, так и повысить мотивацию для представителей бизнеса к соблюдению экологических норм и правил. Это способствует уменьшению негативного влияния на окружающую среду и повышению уровня экологической безопасности.

Определяя размер штрафной санкции за посягательство на общественные отношения в сфере сохранения окружающей среды, законодатель указал на ценность соблюдения тех или иных экологических правил и требований, компонента природы. Это способствует повышению экологической культуры как среди населения, так и предпринимательского сообщества.

В качестве основного наказания альтернативой штрафным санкциям являются предупреждение и административное приостановление деятельности до девяноста суток.

Согласно нормам статьи 3.4 КоАП РФ предупреждение – мера административного наказания, выраженная в официальном порицании физического или юридического лица. Данный вид административной ответственности направлен на профилактику экологических правонарушений без каких-либо экономических последствий для правонарушителей.

Некоторые научные деятели не воспринимают предупреждение в качестве санкции. Так, Голованова Т.В. и Кравченко Е.В. отмечают, что «наказание — это мера ответственности, а когда последствия правонарушения выгодны виновному, суть ответственности утрачивается» [3]. Авторы

справедливо утверждают, что смысл административной ответственности теряется, если правонарушитель должно не ощущает, а соответственно и не осознает последствий совершенного им противоправного деяния.

Наличие данного вида административного наказания само по себе обесценивает общественные отношения, защищаемые государством, поскольку данная санкция не воспринимается правонарушителем как карательная или профилактическая мера.

В статье 3.12 КоАП РФ законодатель определил цель административного приостановления деятельности, которая заключается во временном прекращении деятельности лиц, осуществляющих предпринимательскую деятельность без образования юридического лица, юридических лиц, их филиалов, представительств, структурных подразделений, производственных участков, а также эксплуатации агрегатов, объектов, зданий или сооружений, осуществления отдельных видов деятельности (работ), оказания услуг.

Исходя из анализа правоприменительной практики, данный вид административной ответственности применяется в исключительных случаях, когда более мягкие меры административного воздействия не в состоянии обеспечить достижение целей наказания [4].

Применение данной санкции осуществляется после определения судом характера деятельности индивидуального предпринимателя или юридического лица, характера совершенных ими действий (бездействия), а также других обстоятельств, влияющих на создание условий для реальной возможности наступления негативных последствий для жизни или здоровья людей, возникновения эпидемии, эпизоотии, заражения (засорения) подкарантинных объектов карантинными объектами, наступления радиационной аварии или техногенной катастрофы, причинения существенного вреда состоянию или качеству окружающей среды. Обстоятельства, создающие, по мнению судьи, угрозу причинения вреда, должны быть указаны им в постановлении по делу об административном правонарушении [5].

Стоит отметить, что данная мера ответственности может быть продлена, если в установленный срок правонарушитель не устранил обстоятельства, послужившие обстоятельством для назначения указанного наказания [6].

Можно сказать, что административное приостановление деятельности по сравнению с остальными основными наказаниями, предусмотренными за экологические правонарушения, является наиболее эффективной, поскольку

предполагает конкретный результат. Данная мера ответственности не только предотвращает дальнейшее ухудшение состояния окружающей среды и минимизирует риски для жизни людей, общественной и государственной безопасности, но и создает реальные условия для устранения выявленных нарушений.

Лишение права на охоту также является основным видом наказания за нарушение экологических норм, однако назначается только в отношении специального субъекта – охотников (физических лиц). В главе 8 КоАП РФ данная мера наказания предусмотрена только в одном составе правонарушения, предусмотренного статьей 8.37 КоАП РФ.

В силу пункта 3 статьи 32.6 КоАП РФ исполнение постановления о лишении права осуществлять охоту осуществляется путем аннулирования охотничьего билета. Между тем, в силу положений Федерального закона от 13 декабря 1996 г. № 150-ФЗ «Об оружии», аннулирование охотничьего билета сопровождается дополнительными мерами административного принуждения. Так, в силу пункта 4 части 1 статьи 26 данного нормативного акта уполномоченные органы осуществляют аннулирование лицензии на приобретение охотничьего оружия и (или) разрешения на хранение или хранение и ношение охотничьего оружия, что в свою очередь в силу абзаца 4 пункта 1 части 1 статьи 27 Закона № 150 влечет также изъятие оружия и патронов к нему [7].

Отражение данной специфики исполнения лишения права на охоту в действующем КоАП РФ позволит сделать правовые нормы более понятными для граждан, а также повысить эффективность работы юридического механизма осуществления исполнительного производства [8].

Кроме указанных основных санкций, на усмотрение органа, рассматривающего административное дело, может также быть применена дополнительная мера ответственности в виде конфискации орудия совершения или предмета административного правонарушения.

Каждая мера административной ответственности в том или ином объеме оказывает положительное влияние на поддержание экологического правопорядка и защиты окружающей среды. Между тем стоит отметить, что правовое государство строится не столько на страхе народа перед законом, сколько на осознании каждого гражданина своей ответственности перед обществом и природой.

**Список литературы**

1. Сайфулина Г.Ш. Административная ответственность за экологические правонарушения: к определению дефиниций / Г. Ш. Сайфулина // Молодой ученый. — 2022. — № 17 (412). — С. 247-249.
2. Кодекс Российской Федерации об административных правонарушениях от 30.12.2001 № 195-ФЗ // СПС «КонсультантПлюс»
3. Голованова Т.В., Кравченко Е.В. Предупреждение как вид административного наказания / Т.В. Голованова, Е.В. Кравченко // Юристъ-Правоведъ. – 2021. – № 3 (98). – С. 229-234.
4. Смоляков П.Н. Административное приостановление деятельности юридического лица и индивидуального предпринимателя // СПС «КонсультантПлюс».
5. О некоторых вопросах, возникающих у судов при применении Кодекса Российской Федерации об административных правонарушениях : постановление Пленума ВС РФ от 24 марта 2005 г. № 5 (ред. от 23.12.2021) // СПС «КонсультантПлюс».
6. Терюков Е.В. К вопросу о правовой природе административного приостановления деятельности и его месте в системе мер административного принуждения / Е.В. Терюков // Административное и муниципальное право. – 2015. – № 3. – С. 270-274.
7. Об оружии : федер. закон от 13.12.1996 г. № 150-ФЗ (ред. от 08.08.2024) // СПС «КонсультантПлюс».
8. Якимов А.Ю. Установление и применение административного наказания в виде лишения специального права (разновидности данного наказания и их особенности) / А.Ю. Якимов // Административное право и процесс. –2015. – № 6. – С. 32-40.

**СЕКЦИЯ  
ЭКОНОМИКА  
ПРЕДПРИНИМАТЕЛЬСТВА**

## **ОРГАНИЗАЦИЯ РЕГИОНАЛЬНОГО ТУРИЗМА ПУТЕМ СОХРАНЕНИЯ ЭКОЛОГИЧЕСКОЙ УСТОЙЧИВОСТИ**

**Мовсесян Карен Володяевич**

аспирант 3 курса

научная специальность 5.2.3 «Региональная

и отраслевая экономика»

Научный руководитель: **Макс Ольга Николаевна**

к.э.н.

ОЧУ ВО «Международный инновационный университет»

**Аннотация:** Статья посвящена современным формам взаимодействия туристической отрасли и окружающей среды, принципам развития экотуризма, экономическим механизмам и инструментам взаимодействия. В статье рассматривается вопрос, связанный с изучением перспектив развития туризма в Краснодарском крае, выступающим в качестве региона-лидера в аспекты внутреннего туризма Российской Федерации. Автором был проведен SWOT-анализ, в ходе которого были определены сильные стороны, слабые стороны, возможности и угрозы, связанные с туристической сферой Краснодарского края.

**Ключевые слова:** туризм; курорты; Краснодарский край; развитие туризма; экономика туризма; курортный кластер; SWOT-анализ.

## **ORGANIZING REGIONAL TOURISM BY PRESERVING ENVIRONMENTAL SUSTAINABILITY**

**Karen Volodyevich Movsesyan**

Scientific supervisor: **Max Olga Nikolaevna**

**Abstract:** The article is devoted to modern forms of interaction between the tourism industry and the environment, principles of ecotourism development, economic mechanisms and instruments of interaction. The article deals with the issue related to the study of the prospects for the development of tourism in the Krasnodar Territory, acting as a leading region in the field of domestic tourism in the Russian

Federation. The author conducted a SWOT analysis, during which the strengths, weaknesses, opportunities and threats associated with the tourism sector of the Krasnodar Territory were identified.

**Key words:** tourism; resorts; Krasnodar Territory; tourism development; tourism economics; resort cluster; SWOT analysis.

Одним из основных источников доходов является прибыль от гостиничного бизнеса. Краснодарский край предлагает широкий выбор гостиниц, гостевых домов, санаториев и других размещений для отдыхающих. Постояльцы из разных регионов России и зарубежных стран выбирают Краснодарский край в качестве популярного туристического направления [1, с. 22]. Это позволяет гостиничному бизнесу получать значительные доходы от предоставления услуг размещения. Доходы также генерируются от оказания туристических услуг.

Организация регионального туризма с учетом сохранения экологической устойчивости представляет собой важную задачу, которая непосредственно влияет на сохранение природных богатств и окружающей среды. Экологически устойчивый туризм включает в себя ряд мер и инноваций, направленных на минимизацию негативного воздействия туристической деятельности на природу и увеличение положительного вклада в сохранение окружающей среды. Одним из ключевых принципов экологически устойчивого туризма является принятие мер по охране биоразнообразия и сохранению естественных экосистем. Это включает в себя создание заповедников, охраняемых природных территорий, проведение мониторинга состояния окружающей среды и мероприятий по ее восстановлению. Одним из способов обеспечить экологическую устойчивость туризма является продвижение принципов экотуризма, который подразумевает уважение к местной культуре и традициям, использование местных ресурсов с умом, ограничение использования пластиковых материалов, стимулирование селективного сбора отходов, и прочие экологически ответственные действия [2, с. 140].

Проведение образовательных программ и кампаний среди туристов и местного населения об экологических проблемах и путях их решения также играет важную роль в формировании экологической культуры и осознанности в отношении окружающей среды. Внедрение инновационных технологий, например, солнечных батарей, ветрогенераторов, систем утилизации отходов и

т.д., позволяет снизить негативное воздействие туристической инфраструктуры на окружающую среду и повысить энергоэффективность отрасли. Таким образом, организация регионального туризма с учетом экологической устойчивости требует комплексного подхода, включающего в себя сочетание законодательных мер, стимулирования экологически чистых практик, осведомленности и образования всех участников туристической отрасли.

Принципы экотуризма, который является одной из разновидностей устойчивого туризма, направленного на сохранение природы и укрепление культурных ценностей, включают в себя следующие основные принципы [3, с. 21]:

1. Сохранение природы и биоразнообразия: экотуризм стремится к минимальному воздействию на природные экосистемы, а также активной поддержке охраняемых территорий и биологических резерватов.

2. Уважение культуры и традиций местного населения: экотуризм способствует сохранению и уважению культурного наследия и традиций местных сообществ, а также обеспечению их участия в туристическом бизнесе.

3. Экологическое образование и осведомленность: целью экотуризма является просвещение туристов и местного населения по вопросам охраны окружающей среды, стимулирование осознанного поведения и содействие формированию экологической культуры.

4. Устойчивое использование ресурсов и энергии: экотуризм поддерживает эффективное использование природных и энергетических ресурсов, внедрение современных технологий для снижения негативного воздействия на окружающую среду.

5. Малые группы туристов: предпочтение отдается организации туров для небольших групп туристов, что позволяет снизить негативное воздействие на природные ресурсы и создать более близкие контакты с местным населением.

6. Распределение экономической выгоды: в экотуризме уделяется внимание справедливому распределению доходов и экономической выгоды от туризма между местными сообществами, туристическими компаниями и охраняемыми природными территориями.

Эти принципы служат основой для развития экотуризма, способствуют сохранению природных ресурсов, обогащению культурного наследия и укреплению экономической устойчивости местных сообществ.



В регионе развита широкая индустрия туризма, которая включает экскурсионные услуги, транспортные перевозки, развлекательные мероприятия и др. Местные туристические агентства, туроператоры и другие предприятия получают доходы от продажи путевок, организации туристических маршрутов и проведения экскурсий [4, с. 352]. Помимо этого, доходы в сфере туризма генерируются от ресторанного и кафе-бизнеса, продажи сувениров, сельскохозяйственных продуктов и других товаров, которые спросы у туристов. Развитие туризма также способствует развитию других отраслей экономики, таких как транспорт, строительство и торговля, что также приносит дополнительные доходы.

SWOT-анализ туризма в Краснодарском крае позволяет выявить сильные и слабые стороны, а также возможности и угрозы данной отрасли.

Сильные стороны:

1. Географическое положение и природные ресурсы: Краснодарский край расположен на побережье Черного и Азовского морей, а также включает в себя такие курортные зоны, как Сочи, Анапа и Геленджик. Красивые пляжи, горы, леса и уникальные природные памятники привлекают туристов.

2. Развитая туристическая инфраструктура: в регионе есть множество гостиниц, курортов, санаториев, а также развлекательных и спортивных объектов. Имеются международные аэропорты и удобная автомобильная инфраструктура для комфортного перемещения туристов.

3. Разнообразие туристических предложений: Краснодарский край предлагает различные виды отдыха – пляжный, экскурсионный, горнолыжный и т. д. Разнообразие туристических маршрутов и возможность познавательного отдыха привлекает различные категории туристов.

4. Культурное наследие и достопримечательности: в регионе расположены исторические и архитектурные памятники, музеи, храмы, аквапарки и другие достопримечательности, которые предлагают интересные культурные и развлекательные мероприятия для туристов.

Слабые стороны:

1. Сезонность: в основном туристический сезон в Краснодарском крае приходится на летние месяцы. Это означает, что в другие периоды времени спрос на туристические услуги снижается, что может влиять на доходы и занятость в отрасли.

2. Конкуренция: Краснодарский край является популярным туристическим направлением, и конкуренция с другими регионами и странами может быть высокой. Необходимо постоянно инновационно развивать и улучшать туристические предложения, чтобы оставаться привлекательным для туристов.

3. Транспортные проблемы: в высокий сезон транспортная инфраструктура может быть перегружена, что может привести к пробкам и задержкам в путешествиях туристов. Также, удаленность некоторых курортных зон от основных транспортных узлов может быть ограничивающим фактором для развития туристического потенциала региона.

Возможности:

1. Развитие внутреннего туризма: повышение доходов и качества услуг может стимулировать большее число российских граждан выбирать Краснодарский край для отдыха. Создание условий для доступного и комфортного отдыха может значительно увеличить спрос на туристические услуги.

2. Развитие здорового и экологического туризма: в связи с растущим интересом к здоровому образу жизни и экологической осознанности, Краснодарский край может развивать экологически чистые и здоровые туристические направления, такие как горы, озера и природные заповедники.

3. Привлечение иностранных туристов: развитие международных авиалиний и продвижение Краснодарского края как привлекательного туристического направления на международном уровне может помочь в привлечении иностранных туристов.

Угрозы:

1. Геополитическая ситуация: напряженность на мировой арене или изменения в отношениях России с другими странами могут повлиять на туристическую индустрию и поток туристов в Краснодарский край.

2. Негативные природные явления: наводнения, лесные пожары и другие природные катастрофы могут нанести ущерб туристической инфраструктуре и отпугнуть потенциальных туристов.

3. Экономические факторы: изменения в экономической ситуации и колебания курса валюты могут повлиять на платежеспособность туристов и их интерес к путешествиям.

SWOT-анализ туризма в Краснодарском крае позволяет выделить основные факторы, которые могут влиять на развитие этой отрасли. Учитывая сильные стороны, слабости, возможности и угрозы, можно разработать стратегии для устранения недостатков и максимизации потенциала туризма в регионе. Важно отметить, что доходная часть экономики в сфере туризма не ограничивается только непосредственными доходами от туристических услуг и размещения. Туристы также тратят деньги на покупку товаров и услуг в других сферах экономики, таких как розничная торговля, рестораны и развлечения. Это способствует росту потребления и созданию дополнительных рабочих мест в различных секторах экономики.

Выводы. В целом, сфера туризма является важным источником доходов для экономики Краснодарского края. Она способствует развитию инфраструктуры, созданию новых предприятий и увеличению занятости. Развитие туризма имеет положительный вклад в экономический рост и социальное развитие региона. Из-за текущей мировой ситуации в сфере туризма даёт беспрецедентную возможность Краснодарскому краю стать главным местом отдыха для граждан России. В свою очередь, расширение туризма способствуют увеличению номерного фонда, росту конкуренции, повышению качества обслуживания, росту рабочих мест в регионе, сокращению безработицы, улучшению социально-экономической ситуации и благосостояния жителей региона.

### **Список литературы**

1. Капустина Н.В. Перспективы развития туризма в Краснодарском крае, как регионального лидера внутреннего туризма Российской Федерации // Вестник евразийской науки. 2022. Т. 14. № 6
2. Пономарева И.Ю. и др. Туризм как направление устойчивого развития малых городов // Сервис в России и за рубежом. 2019.Т.13. № 3(85). – С. 137–151.
3. Биленкина К.К. Система экологического туризма в России// Вестник НАТ. 2015. №1(33). – С. 19-22
4. Авдеева Е.А. Анализ социально-экономического положения Краснодарского края // Молодой ученый. 2015. № 24 (104). – С. 351-353.

**АНАЛИЗ КОНКУРЕНТОСПОСОБНОСТИ ПРЕДПРИЯТИЯ  
ПО ПРОИЗВОДСТВУ ТОРГОВОГО ОБОРУДОВАНИЯ  
В СОВРЕМЕННЫХ УСЛОВИЯХ**

**Ушаков Алексей Сергеевич**

магистрант

РЭУ им. Г.В. Плеханова,

Ивановский филиал

**Аннотация:** Целью статьи явилось исследование ООО «Фирма 1» и её основных конкурентов, а также проведение конкурентного анализа. В статье рассмотрены ключевые факторы конкурентоспособности, такие как: ассортимент, ценовая политика, качество продукции, а также влияние сотрудничества только с иностранными компаниями в современных условиях.

**Ключевые слова:** конкуренция, потребительский рынок, анализ конкурентов, оценка, конкурентоспособность.

**ANALYSIS OF THE COMPETITIVENESS OF COMMERCIAL  
EQUIPMENT MANUFACTURING ENTERPRISES  
IN MODERN CONDITIONS**

**Ushakov Alexey Sergeevich**

**Abstract:** The purpose of the article was to study Firma 1 LLC and its main competitors, as well as to conduct a competitive analysis. The article examines the key factors of competitiveness, such as: assortment, pricing policy, product quality, as well as the impact of cooperation only with foreign companies in modern conditions.

**Key words:** competition, consumer market, analysis, assessment, competitiveness.

Конкурентоспособность — это способность компании, товара или услуги успешно конкурировать на рынке, обеспечивая себе устойчивые позиции и преимущества по сравнению с другими участниками. Совершенствование

конкурентоспособности является ключевым процессом для любой компании, стремящейся удерживать и укреплять свои позиции на рынке. Для того чтобы предприятие могло улучшать и удерживать свои позиции на рынке, важно проводить анализ конкурентоспособности и постоянно повышать показатели своей маркетинговой и финансовой деятельности [1, с. 48].

Не достигая превосходства над конкурентами и не исследуя изменения рынка, предприятие рискует не иметь спрос среди покупателей, не получать выгоду от своей деятельности, то есть быть финансово неустойчивым. Таким образом, приходим к выводу, что влияние конкурентоспособности на предприятие равносильно влиянию предприятия на конкурентоспособность [2, с. 584].

ООО «Фирма 1» — компания, специализирующаяся на разработке, производстве и продаже торгового оборудования для различных отраслей бизнеса. Основанная в 2005 году, компания зарекомендовала себя как надежный партнер на рынке торгового оборудования, предоставляя инновационные решения как для малого, среднего, так и для крупного бизнеса. Основное направление деятельности ООО «Фирма 1» является изготовление торгового оборудования различного назначения. Компания специализируется на производстве торгового оборудования как из металла, так и из оргстекла и пластика, POSm, с подсветкой и интерактивом, а также принтерной печатью.

В настоящий момент предприятие ООО «Фирма 1» находится в абсолютно устойчивом финансовом состоянии, это характеризует факт, что финансово предприятие конкурентоспособно. Из чего следует, что предоставляя услуги, ООО «Фирма 1» может не повышать цены на товары с целью приумножить выгоду, имея в этом преимущество над некоторым количеством конкурентов, так как при выборе между равным по качеству товаром, потребитель выберет тот, который имеет более низкую цену [3, с. 27].

На существующий момент конкурентоспособность ООО «Фирма 1» характеризуется наличием небольшого количества реальных конкурентов, способных соперничать в данной нише.

Анализ производился на основании экспертных оценок генерального директора и руководителя отдела продаж ООО «Фирма 1» и представлен в таблице 1.

**Таблица 1**

**Анализ конкурентоспособности**

Параметр	ООО «Фирма 1»	ООО «Фирма 2»	ООО «Фирма 3»
Ассортимент	Торговое оборудование из металла и пластика, корпусные металлические изделия, лазерная резка и принтерная печать. (Умеренный ассортимент)	Торговое оборудование из металла, пластика, дерева, лазерная резка, принтерная печать, фрезерование, производство картонной продукции. (Широкий ассортимент)	Торговое оборудование из металла, пластика, дерева. (Умеренный ассортимент)
Уровень цен	Средний уровень цен	Низкий уровень цен	Высокий уровень цен
Качество продукции	Высокое	Низкое	Среднее
Реклама	Информативный сайт, посещение выставок и презентации товаров на них. (Реклама отсутствует)	Контекстная реклама в Яндекс директ, баннеры и вывески, информативный сайт, посещение выставок и презентация товаров на них.	Контекстная реклама в поисковых системах, реклама в социальных сетях(в том числе иностранных), реклама на радио, информативный сайт, баннеры и вывески.
Позиционирование на рынке	Компания среднего уровня с хорошим качеством продукции.	Огромная компания с большим ассортиментом производимой продукции, но не очень высоким качеством.	Известная компания, сотрудничающая с именитыми брендами.

Исходя из информации, представленной в таблице 1, по ассортименту ООО «Фирма 1» уступает ООО «Фирма 2», но превосходит ООО «Фирма 3». По качеству производимой продукции наравне с ООО «Фирма 3» и превосходит ООО «Фирма 2». Также ООО «Фирма 1» превосходит конкурентов в цене на продукцию, однако сильно уступает в рекламной деятельности и позиционированию на рынке.

На основе собранной информации в таблице 2 составлен сравнительный анализ по отдельным параметрам по 5 бальной шкале, где 1-наименьший балл, а 5-наибольший балл.

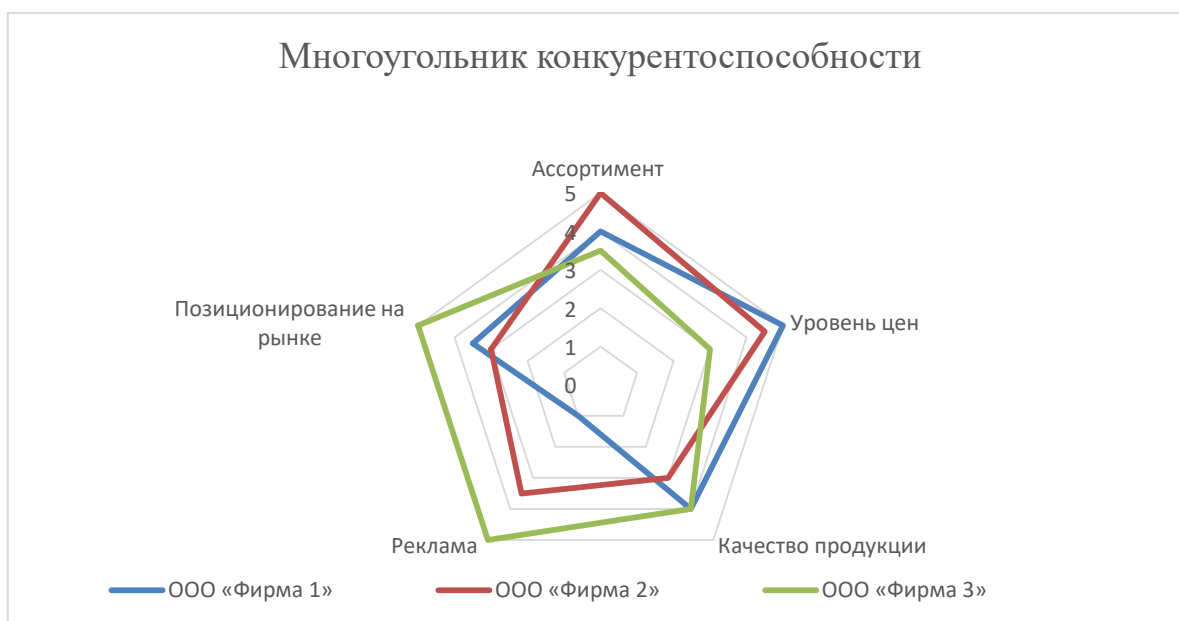
**Таблица 2**

**Конкурентный анализ компаний**

Параметр	ООО «Фирма 1»	ООО «Фирма 2»	ООО «Фирма 3»
Ассортимент	4	5	3,5
Уровень цен	5	4,5	3
Качество продукции	4	3	4
Реклама	1	3,5	5
Позиционирование на рынке	3,5	3	5
Итого	17,5	19	20,5

По данным таблицы 2, ООО «Фирма 3» набрала наибольший балл за счет рекламы и позиционирования на рынке, второе место занимает ООО «Фирма 2» за счёт ассортимента и уровня цен.

На основе таблицы 2 построим многоугольник конкурентоспособности (рис. 1). Эта схема дает возможность незатруднительно провести анализ уровня конкурентоспособности различных предприятий по разным аспектам, так как наглядно показывает конкурентные преимущества и слабости той или иной фирмы на определенный момент времени [4, с. 294].



**Рис. 1. Многоугольник конкурентоспособности**

Предприятие ООО «Фирма 1» изучает рынок, конкурентов и потребителей, но, не имеет специализированного отдела, который бы

занимался в главной степени разработкой и планированием маркетинговых программ, анализом продаж, проведением исследований и т.д.

По этой причине, оно не может осваивать в полной мере развитие рынка и не готово быстро отреагировать на изменения рынка. Из этого следует, что для фирмы существует большая угроза потери продаж, то есть понижение конкурентоспособности.

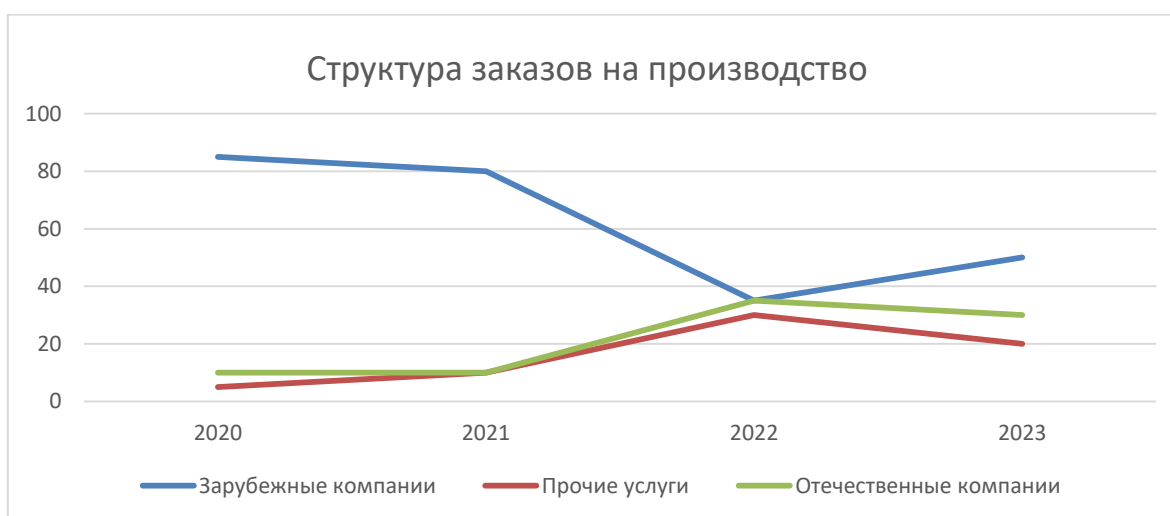
В таблице 3, приведена структура заказов на производство ООО «Фирма 1».

**Таблица 3**

**Структура заказов на производство**

Структура заказов на производство 2020-2023г. в %				
Заказчик \ Год	2020	2021	2022	2023
Зарубежные компании (торговое оборудование)	85	80	35	50
Прочие услуги (резка, печать)	5	10	30	20
Отечественные компании (корпусные изделия, столы, подстоля и др.)	10	10	35	30

Для наглядности построим график структуры заказов на производство (рис. 2), в котором будет ясно видно, какие клиенты и в каком году давали наибольшую загрузку для ООО «Фирма 1».



**Рис. 2. Структура заказов на производство**



В 2020 и 2021 годах ООО «Фирма 1» занималась преимущественно производством торгового оборудования для иностранных компаний, таких как LG, SAMSUNG, Tefal и других, однако после ухода данных компаний с Российского рынка в 2022 году значительно снизилась выручка и прибыль компании. В 2022 и 2023 годах компания начала сотрудничать с различными отечественными клиентами.

Для повышения выручки, прибыли и конкурентоспособности компании необходимо найти больше отечественных клиентов и расширить ассортимент производимой продукции, т.к. зарубежные компании и восстанавливают объёмы заказываемой продукции, однако пиковых значений 2020 и 2021 годов уже не достигают, соответственно для их достижения нужно получать заказы от отечественного рынка.

### **Список литературы**

1. Философова Т.Г. Конкуренция. Инновация. Конкурентоспособность. М.: ЮНИТИ-ДАНА, 2022. – 48 с.
2. Рубин Ю.Б. Теория и практика предпринимательской конкуренции. М.: Маркет ДС, 2021. – 584 с.
3. Портер М.Е. Конкурентное преимущество. М.: Альпина Бизнес Букс, 2023. – 27 с.
4. Магомедов Ш.Ш. Конкурентоспособность товаров. М. Издательско-торговая корпорация «Дашков и К», 2022. – 294 с.

**СЕКЦИЯ  
ПРАВООХРАНИТЕЛЬНАЯ  
ДЕЯТЕЛЬНОСТЬ**

**АКТУАЛЬНЫЕ ВОПРОСЫ УЧАСТИЯ ПРОКУРОРА  
В РАССМОТРЕНИИ УГОЛОВНЫХ ДЕЛ  
В СУДЕ ПЕРВОЙ ИНСТАНЦИИ**

**Алборов Тамерлан Альбертович**

студент 1 курса магистратуры

Университет прокуратуры Российской Федерации

**Аннотация:** Участие прокурора в рассмотрении уголовных дел в суде первой инстанции является одним из ключевых аспектов уголовного судопроизводства в Российской Федерации. Прокурор, как представитель государства, играет важную роль в обеспечении законности и справедливости, а также в защите прав и законных интересов участников процесса. Рассмотрим основные проблемы и вопросы, а также методы их урегулирования.

**Ключевые слова:** закон, прокуратура, прокурор, суд, уголовные дела, уголовное преследование, доказательства, прения, речь, приговор, решение.

**TOPICAL ISSUES OF THE PROSECUTOR'S PARTICIPATION  
IN THE CONSIDERATION OF CRIMINAL CASES  
IN THE COURT OF FIRST INSTANCE**

**Alborov Tamerlan Albertovich**

**Abstract:** The participation of the prosecutor in the consideration of criminal cases in the court of first instance is one of the key aspects of criminal proceedings in the Russian Federation. The prosecutor, as a representative of the State, plays an important role in ensuring legality and justice, as well as in protecting the rights and legitimate interests of participants in the process. Let's look at the main problems and issues, as well as methods of their settlement.

**Key words:** law, prosecutor's office, prosecutor, court, criminal cases, criminal prosecution, evidence, debate, speech, verdict, decision.

Важность обсуждаемой темы заключается в том, что роль прокурора в уголовном процессе является ключевым элементом его прямого участия

в рассмотрении и разрешении уголовных дел, при этом он обеспечивает соблюдение законности. Прокурор принимает участие на всех этапах уголовного процесса, выполняя различные функции и обладая соответствующими полномочиями, но его значимая роль сохраняется на протяжении всего судебного процесса. Особое внимание и важность уделяются прокурору в обеспечении рассмотрения уголовных дел в суде первой инстанции.

В соответствии с законом Российской Федерации, прокурор ведет уголовное преследование от имени государства в рамках своих полномочий. На суде он выступает как государственный обвинитель, поддерживая законность и обоснованность обвинения в соответствии с законом. Прокурор не защищает интересы стороны в уголовном процессе, его главная задача заключается в обеспечении законности обвинения и представлении интересов государства. В рамках уголовного судопроизводства прокурор имеет представительские полномочия, но его действия направлены на соблюдение законности и интересов государства.

В своих научных исследованиях М. Строгович отмечал, что задача прокурора на суде заключается в помощи суду в проверке и оценке всех собранных следствием доказательств. Прокурор действует с точки зрения обвинения, а не просто представляет его сторону. Таким образом, основная цель прокурора на судебных этапах уголовного процесса заключается в обосновании обвинения, сформулированного на предварительных стадиях уголовного процесса, согласно статье 246 Уголовно-процессуального кодекса Российской Федерации и Приказу Генерального прокурора Российской Федерации.

Прокурор принимает участие в судебных этапах уголовного производства, поддерживая обвинение в уголовных делах общественного и частного обвинения, которые были возбуждены следователем или с согласия прокурора дознавателем. Также он участвует в деле по обязательству мирового судьи согласно закону. Кроме того, прокурор представляет доказательства и участвует в их исследовании в судебном процессе в соответствии с законом.

Прокурору необходимо умело выбирать тактику проведения исследования доказательств в суде. Для обвинителя важно сформировать последовательную цепочку доказательств, которая позволит полностью раскрыть перед судом ключевые факты дела и способствовать убеждению

в доказанности предъявленного обвинения. Особое значение приобретает участие прокурора в рассмотрении уголовных дел в первой инстанции, где принцип состязательности гарантирует равные права сторон перед судом.

В ходе выполнения правосудия важна активная позиция государственного обвинителя и конкуренция, так как именно от этого зависит законность и обоснованность судебных решений. Одной из ключевых задач прокурора является убеждение суда в правильности выводов о виновности подсудимого, сделанных после предварительного расследования. В процессе реализации данной задачи возникают определенные трудности, такие как: определение своего отношения к предъявленному обвинению, допрос потерпевших, свидетелей, подсудимого и разрешение противоречий в показаниях; предвидение позиции и тактики защиты; готовность к различным развитиям событий на суде; представление и анализ доказательств, имеющих отношение к уголовному делу; готовность к подаче ходатайств, а также к отказу от уголовного преследования или изменению обвинения; качественное выступление в судебных дебатах.

Для решения указанных проблем необходимо тщательно изучить материалы уголовного дела в полном объеме. Однако у прокуроров возникает проблема из-за большой загруженности работы, особенно при рассмотрении уголовных дел, что мешает достойному изучению каждого дела и подготовке к суду. Для решения этой проблемы можно оптимально распределить дела и назначить судебные заседания между прокурорами, чтобы более эффективно изучать каждое дело, подготавливаться к судебному процессу и обеспечивать адекватную поддержку государственного обвинения. Это позволит суду принимать законные, обоснованные и справедливые решения.

Для подготовки и оформления судебной речи государственного обвинителя необходимо соблюдать определенные стандарты:

- тщательное изучение материалов уголовного дела;
- точное и четкое изложение фактов;
- проведение юридического и психологического анализа фактов;
- демонстрация высокого уровня культуры речи и логичности аргументации;
- внимательное рассмотрение и ликвидация противоречий и спорных моментов в доказательствах. Подготовка речи государственного обвинителя

начинается с составления обвинительного заключения, разработки плана выступления, обоснования ключевых позиций и квалификации преступления.

Окончательные решения о доказанности обвинения, квалификации преступления, величине и характере наказания, которое подлежит назначению обвиняемому, формулируются исключительно на основе изученных в суде доказательств с учетом обстоятельств, которые могут смягчить или усугубить ситуацию. Уголовное законодательство не устанавливает определенных требований к структуре и содержанию речи прокурора. Речь государственного обвинителя должна включать в себя следующие элементы: вступление, в котором будет представлена суть и общественная опасность совершенного преступления, а также фактические обстоятельства уголовного дела.

- анализ и оценка доказательств сторон обвинения и защиты;
- характеристика личности обвиняемого, включая его личные данные, семейное положение, наличие медицинского наблюдения у нарколога и психиатра, а также факторы, способствовавшие совершению преступления;
- последующее предложение о назначении наказания, учитывая характер и степень общественной опасности совершенного преступления, информацию о личности виновного, а также обстоятельства, которые могут уменьшить или усилить назначаемое наказание.

При изложении и оценке доказательств возникают основные трудности. Доказательства должны быть представлены в правильной последовательности, подробно раскрывая суть каждого из них. Ссылаться можно только на те доказательства, которые были изучены судом и признаны допустимыми в соответствии с требованиями статей 81 и 82 Уголовно-процессуального кодекса Российской Федерации. Согласно части 6 статьи 292 Уголовно-процессуального кодекса Российской Федерации, государственный обвинитель может выступать с репликой после своего выступления, возражая против аргументов защитника и указывая на существенные разногласия.

Для решения данной проблемы требуется, чтобы государственный обвинитель выступил с ответом, в рамках которого он может вносить изменения, дополнять, делать замечания и устранять противоречия, указанные в выступлении защитника.

Поэтому каждый государственный обвинитель должен подготовиться к судебному заседанию, объективно анализировать и оценивать имеющиеся доказательства, а также разработать свою тактику и стратегию действий.

На протяжении судебного процесса прокурор должен активно участвовать в изучении представленных сторонами доказательств. Только таким образом можно обеспечить условия для вынесения судом законного, обоснованного и справедливого решения, соблюдая требования закона о разумных сроках уголовного производства.

Прокурор обязан непрерывно совершенствовать свои профессиональные умения, добиваться приобретения новой информации и улучшать себя.

### **Список литературы**

1. Конституция Российской Федерации (принята всенародным голосованием 12.12.1993 с изменениями, одобренными в ходе общероссийского голосования 01.07.2020).

2. Федеральный закон от 17.01.1992 № 2202-1 (ред. от 30.09.2024) «О прокуратуре Российской Федерации».

3. Уголовный кодекс Российской Федерации от 13.06.1996 N 63-ФЗ (ред. от 25.10.2024).

4. Уголовно-процессуальный кодекс Российской Федерации от 18.12.2001 № 174-ФЗ (ред. от 02.10.2024).

5. Постановление Пленума Верховного Суда Российской Федерации от 19 декабря 2017 г. N 51 «О практике применения законодательства при рассмотрении уголовных дел в суде первой инстанции (общий порядок судопроизводства)» // Российская газета. 2017.

6. Приказ Генерального прокурора Российской Федерации от 30.06.2021 № 376 (ред. от 03.07.2024) «Об участии прокуроров в судебных стадиях уголовного судопроизводства».

7. Капинус О.С., Кехлеров С.Г. Настольная книга прокурора/ Издательство Юрайт, 2020.

8. А.В. Гриненко. Уголовный процесс: учебник и практикум для вузов.

9. Шавалдина А.С. Участие прокурора в уголовном судопроизводстве // Наука и общество в условиях глобализации. 2016. № 1.

10. Буланова Н.В. Участие прокурора в рассмотрении уголовных дел судами: Монография / Акад. Ген. прокуратуры Рос. Федерации. М.: Проспект, 2016. [С. 38].

11. Халиулин А.Г. Участие прокурора в судебных стадиях уголовного судопроизводства. Монография / Университет прокуратуры Российской Федерации, 2023. [С. 19].

12. Строгович М.С. Обвинение и обвиняемый на предварительном следствии и в суде. М.: Советское законодательство, 1934. [С. 37].



**СЕКЦИЯ  
АКТУАЛЬНЫЕ ВОПРОСЫ  
СОЦИОЛОГИЧЕСКИХ НАУК**

## **НОРМАТИВНО-ПРАВОВЫЕ ОСНОВЫ РЕГУЛИРОВАНИЯ МЕЖНАЦИОНАЛЬНЫХ ОТНОШЕНИЙ**

**Мулаев Эльдар Ринатович**

магистрант 3 курса

напр. «Государственное и муниципальное управление»

Научный руководитель: **Сизоненко Зарина Лероновна**

доцент, к.с.н.

ФГБОУ ВО «Уфимский университет науки и технологий»

**Аннотация:** Статья посвящена анализу нормативно-правовой базы регулирования межнациональных отношений в России. Рассматриваются основные этапы формирования правового регулирования межнациональных отношений, начиная с эпохи Российской империи и заканчивая современным этапом. Особое внимание уделено текущей нормативной базе, включая Конституцию Российской Федерации, Стратегию государственной национальной политики, а также ключевые федеральные и международные акты, такие как Декларация ООН о правах коренных народов и Конвенция о защите национальных меньшинств.

Выявлены основные проблемы, включая отсутствие единого федерального закона, недостаточное финансирование программ, слабую координацию между уровнями власти и недостаточное участие гражданского общества. Рассматриваются предложения по совершенствованию нормативно-правовой базы, включая принятие нового закона, развитие технологий, укрепление взаимодействия между государством и национально-культурными автономиями, а также использование грантовой поддержки для реализации проектов.

Практические примеры, такие как деятельность Домов дружбы народов и программы социальной адаптации мигрантов, подчёркивают важность комплексного подхода. Сделан вывод о необходимости стратегий, направленных на сохранение этнокультурного наследия, укрепление межэтнического согласия и обеспечение устойчивого развития общества.

**Ключевые слова:** межнациональные отношения, этнокультурное разнообразие, межкультурные взаимодействия, глобализация, цифровизация,

социальная адаптация мигрантов, сохранение культурного наследия, национальные праздники, толерантность, государственная политика, Стратегия государственной национальной политики, Конституция Российской Федерации, Федеральное агентство по делам национальностей (ФАДН), унифицированный федеральный закон, национально-культурные автономии, грантовая поддержка, гражданское общество, нормативно-правовое регулирование, туристическая инфраструктура, равноправие, устойчивое развитие.

## **LEGAL AND REGULATORY FRAMEWORK FOR THE MANAGEMENT OF INTERETHNIC RELATIONS**

**Mulaev Eldar Rinatovich**

Scientific advisor: **Sizonenko Zarina Leronovna**

**Abstract:** The article is dedicated to the analysis of the legal and regulatory framework for managing interethnic relations in Russia. It examines the main stages of the development of legal regulation of interethnic relations, starting from the era of the Russian Empire and extending to the modern period. Special attention is given to the current legal framework, including the Constitution of the Russian Federation, the Strategy for State National Policy, as well as key federal and international acts, such as the UN Declaration on the Rights of Indigenous Peoples and the Framework Convention for the Protection of National Minorities.

The main problems identified include the absence of a unified federal law, insufficient program funding, weak coordination between levels of government, and insufficient engagement of civil society. Proposals for improving the legal and regulatory framework are considered, including the adoption of a new law, technological development, strengthening interaction between the state and national-cultural autonomies, and the use of grant support for project implementation.

Practical examples, such as the activities of the Houses of Friendship of Nations and programs for the social adaptation of migrants, underscore the importance of a comprehensive approach. The study concludes on the necessity of strategies aimed at preserving ethnocultural heritage, strengthening interethnic harmony, and ensuring sustainable societal development.

**Key words:** interethnic relations, ethnocultural diversity, intercultural interactions, globalization, digitalization, social adaptation of migrants, cultural

heritage preservation, national holidays, tolerance, state policy, Strategy for State National Policy, Constitution of the Russian Federation, Federal Agency for Nationalities (FADN), unified federal law, national-cultural autonomies, grant support, civil society, legal regulation, tourism infrastructure, equality, sustainable development.

Межнациональные отношения играют ключевую роль в стабильности и развитии многонациональных государств. Россия, где проживают представители более 190 этносов, сталкивается с множеством вызовов в этой области. Этнокультурное разнообразие требует комплексного правового регулирования, направленного на обеспечение согласия, предотвращение конфликтов и сохранение культурного наследия. Современные процессы глобализации и миграции, а также необходимость совершенствования нормативной базы подчёркивают актуальность темы [2], [5].

Цель данной статьи — исследовать нормативно-правовую базу регулирования межнациональных отношений в России, выявить её слабые стороны и предложить пути их устранения. В задачи исследования входят анализ международных и национальных правовых актов [6], [7], [8], выявление проблем, изучение успешных кейсов и формулирование практических рекомендаций.

Развитие нормативно-правовой базы межнациональных отношений в России основывается на длительном историческом опыте управления этнокультурным разнообразием. Исторический анализ показывает, что основные этапы формирования конституционно-правового регулирования национального вопроса связаны с ключевыми правовыми документами, начиная с эпохи Российской империи и заканчивая современностью.

В Российской империи были приняты акты, такие как Манифест 17 октября 1905 года и Основные государственные законы 1906 года, которые, хотя и провозглашали права и свободы, не предоставляли чётких гарантий культурного и национального развития. Национальный вопрос оставался нерешённым, что стало одной из причин революционных изменений в государственном устройстве [1].

В советский период был принят первый правовой акт, специально посвящённый национальному вопросу, — Декларация прав народов России (1917 год), закрепившая принципы равенства, суверенитета народов и их право

на самоопределение вплоть до отделения. Эти идеи развивались в Конституциях СССР и РСФСР, обеспечивая правовое регулирование межнациональных отношений [1].

Постсоветский этап стал временем активного реформирования правовой базы. Конституция Российской Федерации 1993 года закрепила равенство прав граждан (ст. 19) и обязательства государства по защите культурного наследия народов России (ст. 68) [1]. Значимым шагом стало принятие Стратегии государственной национальной политики до 2025 года, которая впервые ввела понятие «российская нация» как обозначение многонационального народа Российской Федерации [5].

Современная нормативно-правовая база России отражает обязательства, вытекающие из международных актов, таких как Декларация ООН о правах коренных народов, Конвенция о защите национальных меньшинств и Европейская хартия региональных языков. Эти документы создают правовую основу для защиты этнокультурного разнообразия и предотвращения дискриминации [6], [7], [8]. Конституция РФ (статьи 19 и 68) закрепляет равенство прав граждан и гарантирует защиту языков и культур всех народов [2]. Стратегия государственной национальной политики до 2025 года подчёркивает важность взаимодействия государства, гражданского общества и национально-культурных автономий [5].

Особую роль играет Федеральное агентство по делам национальностей (ФАДН), созданное в 2015 году. Его задачи включают мониторинг межнациональных отношений, профилактику экстремизма и взаимодействие с национально-культурными автономиями. Одной из ключевых функций агентства является поддержка этнокультурных программ через грантовые проекты. Например, в рамках федеральной целевой программы 2013 года реализовано более 100 инициатив по гармонизации межэтнических отношений [9].

Несмотря на наличие обширной нормативной базы, сохраняются проблемы, затрудняющие эффективное регулирование межнациональных отношений. Отсутствие единого федерального закона о государственной национальной политике приводит к фрагментарности нормативных актов и сложностям в координации между уровнями власти. На региональном уровне проблемы усугубляются недостаточным финансированием и нехваткой квалифицированных кадров, особенно на муниципальном уровне.

Для повышения ответственности органов государственной власти и местного самоуправления за обеспечение межнационального согласия был принят закон 2013 года «О внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации по вопросам ответственности органов государственной власти субъектов Федерации, органов местного самоуправления и должностных лиц в сфере межнациональных отношений». Этот закон ввёл персональную ответственность должностных лиц, включая глав муниципалитетов, за недопущение межэтнических конфликтов, что стало важным шагом в гармонизации межнациональных отношений.

Финансирование программ по поддержке национальных культур и адаптации мигрантов остаётся ограниченным. В отдалённых регионах это особенно заметно, что сказывается на реализации проектов и мероприятий. Недостаточная поддержка гражданского общества и НКО снижает их роль в образовательных и культурных инициативах.

Совершенствование нормативно-правовой базы в условиях глобализации и миграции требует принятия федерального закона о государственной национальной политике, который систематизирует нормативные акты, закрепит единые подходы и разграничит полномочия между уровнями власти. Внедрение механизма мониторинга реализации политики и повышение квалификации кадров через образовательные программы усилят эффективность работы.

Важной задачей остаётся увеличение финансирования программ, направленных на поддержку национальных культур, адаптацию мигрантов и популяризацию этнокультурного наследия. Использование грантовой поддержки и государственно-частного партнёрства позволит реализовать значимые проекты.

Активизация гражданского общества требует стимулирования национально-культурных автономий и НКО. Поддержка их образовательных и культурных инициатив укрепит взаимодействие между этническими группами. Современные технологии, такие как социальные сети, обеспечат популяризацию этнокультурного наследия и укрепление межнационального диалога.

Практическая реализация национальной политики включает деятельность Домов дружбы народов, программы социальной адаптации мигрантов

и этнокультурные мероприятия. Эти инициативы демонстрируют важность объединения усилий государства, гражданского общества и применения современных технологий для укрепления межэтнического диалога, толерантности и социального единства.

### **Список литературы**

1. Алфимцев В.Н. Основные этапы конституционно-правового регулирования национального вопроса в России // *Lex Russica*. — 2016. — № 8 (117). — С. 141–151.

2. Конституция Российской Федерации от 12 декабря 1993 года (с изменениями и дополнениями) // *Собрание законодательства Российской Федерации*. — 1993. — № 1.

3. Указ Президента Российской Федерации от 7 мая 2012 года № 602 «Об обеспечении межнационального согласия» // *Собрание законодательства Российской Федерации*. — 2012. — № 19.

4. Постановление Правительства Российской Федерации от 20 августа 2013 года № 718 «Об утверждении федеральной целевой программы «Укрепление единства российской нации и этнокультурное развитие народов России» // *Собрание законодательства Российской Федерации*. 2013. — № 34.

5. Стратегия государственной национальной политики Российской Федерации на период до 2025 года, утверждённая Указом Президента Российской Федерации от 19 декабря 2012 года № 1666 // *Официальный интернет-портал правовой информации*: <http://www.pravo.gov.ru>.

6. Декларация ООН о правах коренных народов, принятая Генеральной Ассамблеей ООН 13 сентября 2007 года // *Официальный сайт ООН*: <https://www.un.org>.

7. Конвенция о защите национальных меньшинств, принятая Сов. Европы 1.02.1995 г. // *Официальный сайт Совета Европы*: <https://www.coe.int>.

8. Европейская хартия региональных языков или языков меньшинств, принятая Советом Европы 5 ноября 1992 года // *Официальный сайт Совета Европы*: <https://www.coe.int>.

9. Федеральное агентство по делам национальностей (ФАДН России). *Официальный сайт*: <https://fadn.gov.ru>.

© Э.Р. Мулаев, 2025

**СЕКЦИЯ  
АКТУАЛЬНЫЕ ВОПРОСЫ  
ЮРИДИЧЕСКИХ НАУК**



**ПРОБЛЕМЫ В СФЕРЕ ПРАВОВОГО РЕГУЛИРОВАНИЯ  
БЮДЖЕТНОГО ФИНАНСИРОВАНИЯ ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ  
И ВОЗМОЖНЫЕ ПУТИ ИХ РЕШЕНИЯ**

**Баранова Наталья Александровна**

к.филол.н., доцент,

магистрант

Научный руководитель: **Чертова Надежда Андреевна**

д.юрид.н., профессор

ФГАОУ ВО «Северный (Арктический) федеральный  
университет им. М.В. Ломоносова»

**Аннотация:** В статье на примере Федерального закона «Об образовании в Российской Федерации», являющегося одним из источников правового регулирования бюджетного финансирования высшего образования, рассматривается несоответствие нормативной правовой базы предстоящим изменениям в сфере высшего образования. Приводятся примеры неточных формулировок базовых понятий данного закона.

**Ключевые слова:** высшее образование, правовое регулирование, бюджетное финансирование, федеральный закон «Об образовании в Российской Федерации», новая модель высшего образования.

**PROBLEMS IN THE FIELD OF LEGAL REGULATION  
OF BUDGET FINANCING OF HIGHER EDUCATION  
AND POSSIBLE SOLUTIONS**

**Baranova Natalia Alexandrovna**

Scientific adviser: **Chertova Nadezhda Andreevna**

**Abstract:** Using the example of the Federal Law «On Education in the Russian Federation», which is one of the sources of legal regulation of budget financing of higher education, the article examines the inconsistency of the regulatory framework with the upcoming changes in the field of higher education. Examples of inaccurate formulations of the basic concepts of this law are given.

**Key words:** higher education, legal regulation, budgetary financing, The Federal Law «On Education in the Russian Federation», a new model of higher education.

За последние тридцать с небольшим лет система высшего образования в России претерпела значительные изменения и трансформации: уход от советской модели образования, интеграция в Болонский процесс с непривычными для России уровнями высшего образования – бакалавриатом и магистратурой и предстоящее 1 сентября 2026 года введение во всех вузах страны новых уровней высшего образования – базового высшего и специализированного высшего. Как отметил глава государства в Послании Президента Российской Федерации Федеральному Собранию от 21.02.2023 года, сейчас нам «необходим синтез всего лучшего, что было в советской системе образования, и опыта последних десятилетий» [1].

На прошедшем в декабре 2024 года совещании с ректорами 225 российских университетов, подведомственных Минобрнауки России, Валерий Фальков отметил, что 2025 год будет посвящен активным действиям по переходу на новую модель высшего образования. По словам Министра науки и высшего образования, для новой модели образования будут характерны «усиление фундаментальных начал и качественная практико-ориентированность» [2].

Для эффективного перехода на новую модель высшего образования и связанным с этим напрямую бюджетным финансированием данной отрасли должна быть, прежде всего, подготовлена соответствующая нормативная правовая база, поскольку в существующем законодательстве об образовании нет соответствующих норм.

В первую очередь должны быть внесены соответствующие изменения в главный отраслевой закон, являющимся одним из источников правового регулирования бюджетного финансирования высшего образования – Федеральный закон от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» [3]. Изменения должны быть внесены в п. 5 ст.10 Закона «Об образовании в Российской Федерации», в котором для высшего образования устанавливаются следующие уровни: высшее образование – бакалавриат; высшее образование - специалитет, магистратура; высшее образование - подготовка кадров высшей квалификации. Теперь же речь пойдет

о новых уровнях высшего образования – базовом высшем и специализированном высшем.

Необходимо отметить, что и базовые понятия Закона «Об образовании в Российской Федерации» требуют уточнения и корректировки. Об этом говорит Т.А. Сошникова, сравнивая определения ключевого понятия «образование» в федеральном законе «Об образовании» 1992 года и действующем сейчас Законе «Об образовании в Российской Федерации» 2012 года [4, с. 37]. Она приходит к выводу, что «Закон об образовании» значительно расширил это понятие, определяя образование как «единый целенаправленный процесс воспитания и обучения, являющийся общественно значимым благом и осуществляемый в интересах человека, семьи, общества и государства, а также совокупность приобретаемых знаний, умений, навыков, ценностных установок, опыта деятельности и компетенции определенных объема и сложности в целях интеллектуального, духовно-нравственного, творческого, физического и (или) профессионального развития человека, удовлетворения его образовательных потребностей и интересов» (ст. 2). В Законе «Об образовании» 1992 года под образованием понимается «целенаправленный процесс воспитания и обучения в интересах человека, общества, государства, сопровождающийся констатацией достижения гражданином (обучающимся) установленных государством образовательных уровней (образовательных цензов)» [5].

Как мы видим, новое определение стало тяжеловесным, содержащим избыточную информацию, в частности, говорится об образовании как об «общественно значимом благе» и ничего не говорится о том, что именно государство должно гарантировать своим гражданам реализацию их права на получение образования. Образование определяется также как «совокупность приобретаемых знаний, умений, навыков, ценностных установок, опыта деятельности и компетенции», при этом, если объем и сложность знаний, умений, навыков, опыта и компетенции можно установить то, как в этот перечень попали ценностные установки, которые практически невозможно определить и измерить, остается непонятно.

В определении Закона «Об образовании» 1992 года также указывается на то, что результаты (достижения) полученного гражданином образования должны быть проверены на «соответствие установленных государством образовательных уровней», т.е. важным элементом дефиниции образования является государственная итоговая аттестация. В новом определении понятия

образования на это нет никакого указания. Под результатом образования понимается всестороннее развитие человека, в том числе, профессиональное, «удовлетворение его образовательных потребностей и интересов», по нашему мнению, достаточно размытая формулировка, не имеющая конкретного содержания.

Таким образом, в определении базового понятия «Закона об образовании», являющегося одним из источников правового регулирования бюджетного финансирования высшего образования, уже есть правотворческие несоответствия, отсутствуют важные элементы. Однако они могут быть устранены путем внесения изменения в этот важный федеральный нормативный правовой акт. Определение понятия образования должно содержать все базовые элементы, входящие в структуру образования: конкретное, определенное содержание единого целенаправленного процесса обучения и воспитания, его результат, соответствующий федеральным государственным образовательным стандартам; указание на то, что получение образования бесплатного (общего) или бесплатного на конкурсной основе (высшего) гарантируется государством.

В связи с переходом на новую модель высшего образования требуется корректировка нормативной правовой базы, от федеральных законов, как в случае с Законом «Об образовании в Российской Федерации» до локальных нормативных актов, регулирующих деятельность конкретной образовательной организации. Изменения должны затронуть все элементы системы: организационно-управленческую структуру, содержание образования, федеральные государственные образовательные стандарты, материально-техническую инфраструктуру, методы стимулирования профессорско-педагогического состава и обучающихся. И для государственных вузов все это должно быть осуществлено за счет средств федерального бюджета. Не случайно на 2025 год в расходах федерального бюджета на «Высшее образование» предусмотрен объем бюджетных ассигнований в размере 369158,0 тыс. рублей, а на плановый 2026 год, когда во всех вузах запланировано введение новых уровней высшего образования, в объеме, значительно превышающем бюджетные ассигнования на текущий финансовый год – 27296830,9 тыс. рублей [6].

Таким образом, изменения в системе высшего образования влекут за собой соответствующие изменения нормативной правовой базы,

обеспечивающей деятельность образовательных организаций высшего образования. И начинать корректировку надо, прежде всего, с главного отраслевого закона - Закона «Об образовании в Российской Федерации», который является одним из источников правового регулирования бюджетного финансирования высшего образования.

### **Список литературы**

1. Указ Президента РФ от 12.05.2023 г. «О некоторых вопросах совершенствования системы высшего образования» [Электронный ресурс]. – URL: <http://www.kremlin.ru/acts/news/71118> (дата обращения: 24.12.2024).

2. Валерий Фальков провел совещание «О предварительных итогах 2024 года и планах на 2025 год» с ректорами российских университетов. Текст: электронный // URL: <https://minobrnauki.gov.ru/press-center/news/novosti-ministerstva/92854/> (дата обращения: 27.12.2024).

3. Федеральный закон от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» [Электронный ресурс] // СПС КонсультантПлюс. – URL: [https://www.consultant.ru/document/cons\\_doc\\_LAW\\_140174/](https://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_140174/) (дата обращения: 27.12.2024).

4. Сошникова Т.А. Проблемы совершенствования законодательства об образовании в современной России // Вестник Московского университета имени С.Ю. Витте. Серия 2. Юридические науки. 2019. № 2 (20). – С. 36-42.

5. Закон РФ «Об образовании» от 10.07.1992 N 3266-1 (последняя редакция) [Электронный ресурс] // СПС КонсультантПлюс. [https://www.consultant.ru/document/cons\\_doc\\_LAW\\_1888/](https://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_1888/) (дата обращения: 27.12.2024).

6. Федеральный закон от 30.11.2024 N 419-ФЗ «О федеральном бюджете на 2025 год и на плановый период 2026 и 2027 годов» [Электронный ресурс] // СПС КонсультантПлюс. [https://www.consultant.ru/document/cons\\_doc\\_LAW\\_491969/](https://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_491969/) (дата обращения: 27.12.2024).

© Н.А. Баранова, 2025

**СЕКЦИЯ  
АКТУАЛЬНЫЕ ВОПРОСЫ  
ЭКОНОМИКИ**

**ФОРМИРОВАНИЕ КОНКУРЕНТНОГО ПРЕИМУЩЕСТВА  
ОРГАНИЗАЦИИ В УСЛОВИЯХ ЦИФРОВОЙ  
ТРАНСФОРМАЦИИ ЭКОНОМИКИ**

**Кондакова Юлия Андреевна**

студент

**Грачев Виктор Григорьевич**

магистрант

Уральский институт управления (филиал), РАНХиГС

**Аннотация:** В статье обсуждается значимость цифровой трансформации в процессе формирования конкурентного преимущества в современных компаниях. Анализируются данные опросов и исследований, которые подтверждают, что цифровая трансформация существенно влияет на повышение операционной эффективности, укрепление взаимодействия с клиентами и разработку новых бизнес-моделей. Автор также исследует возможности, которые открываются при реализации цифровых преобразований, и предлагает шаги для их успешного развития. Делаются выводы о необходимости активного внедрения информационных технологий и переосмысления бизнес-процессов для формирования конкурентного преимущества в новых цифровых реалиях.

**Ключевые слова:** конкурентное преимущество, цифровая трансформация, цифровая экономика, организация, инновационные решения.

**FORMATION OF AN ORGANIZATION'S COMPETITIVE  
ADVANTAGE IN THE CONTEXT OF THE DIGITAL  
TRANSFORMATION OF THE ECONOMY**

**Kondakova Yulia Andreevna**

**Grachev Viktor Grigorievich**

**Abstract:** The article discusses the importance of digital transformation in the process of creating a competitive advantage in modern companies. The data from surveys and studies are analyzed, which confirm that digital transformation

significantly affects the improvement of operational efficiency, strengthening customer interaction and the development of new business models. The author also explores the opportunities that open up when implementing digital transformations, and suggests steps for their successful development. Conclusions are drawn about the need for active implementation of information technologies and rethinking of business processes in order to form a competitive advantage in the new digital realities.

**Key words:** competitive advantage, digital transformation, digital economy, organization, innovative solutions.

Современные организации подверглись множеству значительных вызовов, что привело к необходимости повышения стандартов управления их возможностями. Результаты как международных, так и российских исследований, посвященных процессам цифровой трансформации, продолжают подтверждать высокую степень ценности преобразований, а также потенциальные потери, которые могут возникнуть на каждом их этапе.

Как известно, эффективные трансформации охватывают разнообразные действия, которые свидетельствуют о наличии решимости, компетентности и значительном масштабе предпринятых усилий. Однако цифровая трансформация намного шире, чем может показаться на первый взгляд. Именно поэтому в современном мире этих элементов может не хватать для достижения успеха в области формирования конкурентного преимущества, ведь сегодня конкуренция выступает сильным стимулом экономического развития, результатом воздействия которого становится повышение эффективности производства и распределения [1].

С целью изучения механизмов, посредством которых компании могут генерировать и реализовывать свою ценность, в апреле 2023 года было проведено исследование, инициированное ведущим аналитическим агентством McKinsey [2]. В рамках данного исследования был организован опрос, посвященный ряду стратегий, применяемых для достижения успеха в области цифровой трансформации, включая аспекты, связанные с «моделью влияния» - устоявшейся теорией McKinsey, касающейся изменений во внутренней среде организации. Ответы респондентов свидетельствуют о том, что в основе успеха трансформационных процессов лежат четыре основных элемента:



1. Воля - амбициозность и общее стремление полностью раскрыть потенциал организации.

2. Навыки - возможности и инструменты организации в целом (например, сбор информации о рынке и использование ее для информирования о разработке нового продукта), а также способности отдельных участников организации (например, сосредоточение внимания на приоритетных направлениях деятельности, четкая коммуникация и эффективное, результативное проведение совещаний).

3. Строгость - система усилий и желаний по преобразованию, которая обеспечивает дисциплинированное выполнение отдельных инициатив и устойчивость общих действий.

4. Область применения (масштаб) - диапазон результатов, на улучшение которых направлена трансформация, таких как EBITDA, оборотный капитал и денежные средства, качество обслуживания клиентов, здоровье и безопасность сотрудников или показатели углеродного следа.

Результаты проведенного опроса подтверждают, что, несмотря на сложности, возникающие в условиях динамичной конкурентной среды и при осуществлении масштабных изменений, респонденты, которые внедрили все четыре элемента в свои внутренние процессы, продемонстрировали значительно более высокий уровень конкурентного преимущества по сравнению с теми, кто ограничился реализацией лишь одного элемента [2]. В настоящее время лишь малая доля компаний применяет такой комплексный подход: согласно результатам, всего 6% опрошенных указали на осуществление преобразований с внедрением всех четырех элементов.

О преимуществах происходящих изменений говорят и Л.П. Дашков и О.А. Репушевская, отмечая тот факт, что цифровая трансформация не уничтожит традиционные форматы реального сектора экономики, а, напротив, способствует уменьшению непроизводительного труда и сокращению временных затрат, что, в свою очередь, ведет к повышению производительности [3].

В настоящем исследовании, на основе анализа современного рынка и данных опроса, проведенного компанией McKinsey, были предложены семь ключевых шагов, которые лежат в основе четырех более широких категорий: воли, навыков, строгости и масштаба. Детализируя каждое из направлений, автор тем самым акцентирует внимание на том, как именно описываемые

действия могут способствовать формированию устойчивого конкурентного преимущества в условиях цифровой среды.

Первым и наиболее важным шагом является организация внутренней системы компании, а именно вовлечение сотрудников в планирование и реализацию инициатив цифровой трансформации. Можно утверждать, что управление человеческим капиталом в организации занимает одну из ключевых позиций в процессе цифровой трансформации. Основной задачей руководителей в ходе трансформации является создание новой корпоративной культуры и формирование актуальных ценностей, которые находят свое выражение в компетенциях и личностных качествах, необходимых сотрудникам для эффективной работы в изменившихся условиях [4].

Вторым важным аспектом является формирование необходимых навыков. После формирования интереса к изменениям организация должна инициировать программы по развитию технических, управленческих, межличностных и лидерских навыков. Этот процесс может включать в себя формальную оценку текущих навыков и выявление пробелов для дальнейшего обучения.

Третьим шагом является применение полученных навыков на практике. Сотрудникам должны быть предоставлены возможности для применения полученных знаний и умений в реальных условиях. Практическое применение навыков способствует повышению конкурентоспособности организации, так как практически полностью исключает риски возникновения непредвиденных ситуаций, решить которые сотрудник будет не в силах. На данном этапе целесообразно организовать регулярные встречи, на которых сотрудники смогут делиться опытом применения новых моделей поведения и отслеживать прогресс в реализации инициатив трансформации.

Четвертый шаг заключается в распределении временных ресурсов. Экономический механизм, обеспечивающий управление внутренними процессами организации, не способен функционировать эффективно без оптимального распределения временных ресурсов [5]. Руководство должно определить и реализовать ключевые идеи в течение первых шести месяцев, а также создать интерактивную дорожную карту для более сложных инициатив на долгосрочную перспективу.

Пятым этапом является внедрение механизмов закрепления. Этот шаг включает в себя разработку новых политик и процедур, которые закрепляют

формальные процедуры трансформации. Компании могут начать этот процесс с включения целей трансформации в ежегодные отчеты о выполнении планов, установления взаимосвязи материального вознаграждения с результатами цифровых преобразований другие.

Шестой шаг предполагает стремление к устойчивому развитию. Опыт показывает, что трансформационные процессы с более широким охватом, как правило, демонстрируют лучшие результаты по сравнению с узконаправленными проектами. Для достижения комплексного устойчивого развития компаниям необходимо устанавливать более амбициозные цели, ориентированные на повышение производительности. Ранее проведенные исследования продемонстрировали, что значительная часть успеха в повышении конкурентоспособности в процессе цифровой трансформации заключается именно в этих точках роста.

Наконец, оценка результатов в конце длительного процесса цифровой трансформации играет ключевую роль и является завершающим ее процессом. Во-первых, она позволяет понять, насколько успешно были достигнуты изначально поставленные цели и задачи. Цифровая трансформация – это «сложный и во многом слабо предсказуемый процесс», который требует значительный ресурсов, времени и усилий [6]. Оценка результатов помогает определить, какие изменения действительно привели к улучшениям, а какие из них оказались неэффективными или нецелесообразными. Во-вторых, подведение итогов предоставляет компании возможность выявить сильные и слабые стороны внедренных решений. Кроме того, оценка результатов способствует повышению прозрачности и ответственности внутри организации. Она позволяет всем заинтересованным сторонам – от руководства до сотрудников – увидеть реальный вклад цифровой трансформации в развитие компании.

Таким образом, для того чтобы соответствовать и превосходить постоянно растущие требования к организационным изменениям, компаниям необходимо понимать, каким образом цифровая трансформация может предоставить им значительное конкурентное преимущество помимо уже достигнутых результатов. Предложенный автором пошаговый план является универсальным и может помочь компаниям различных секторов эффективно внедрять цифровые решения в деятельность организации, тем самым укрепляя свои позиции на рынке.

Цифровая трансформация является мощным инструментом для формирования конкурентного преимущества. Она зарекомендовала себя как фундаментальный элемент современного общества и представляет собой один из ключевых факторов, влияющих на формирование конкурентоспособности организаций [10]. Цифровизация позволяет компаниям оптимизировать процессы, улучшать клиентский опыт, расширять каналы взаимодействия и внедрять инновации. В результате организации, которые успешно проходят путь цифровой трансформации, способны не только выжить в условиях жесткой конкуренции, но и занять лидирующие позиции на рынке.

### Список литературы

1. Бутко Г.П., Колчин О.Ю., Зотов Ф.П. Конкурентные преимущества организации в условиях цифровой трансформации экономики // Цифровые модели и решения. 2023. Т. 2, № 4.
2. Krishnan R., Rainone N., Silverman Z., Skerritt D. How to gain and sustain a competitive edge through transformation, McKinsey. October 16, 2023. [Электронный ресурс] - URL: <https://www.mckinsey.com/capabilities/transformation/our-insights/how-to-gain-and-sustain-a-competitive-edge-through-transformation#/> (дата обращения: 10.01.2025).
3. Дашков Л. П., Репушевская О. А. Влияние цифровой трансформации экономики на предпринимательство // Вестник Российского университета кооперации. 2019. № 4 (38). – С. 40-45.
4. Акимов А.А., Тихонов А.И. Цифровая трансформация: основные тенденции и влияние на систему управления персоналом предприятия // Вестник Академии знаний. 2020. № 38 (3). – С. 36-43.
5. Смирнов А.Б. Потенциал живого труда и временные ресурсы, как составляющие экономического механизма управления бизнес-процессами в торговле // Научный журнал НИУ ИТМО. 2014. №2.
6. Цифровая трансформация отраслей: стартовые условия и приоритеты: докл. к XXII Апр. междунар. науч. конф. по проблемам развития экономики и общества, Москва, 13–30 апр. 2021 г. - М.: Изд. дом Высшей школы экономики, 2021. – 239 с.
7. Капустина Л. М., Миколенко А. С., Тимохина Г. С. Оценка цифровой конкурентоспособности промышленных компаний // Цифровые модели и решения. 2022. Т. 1, № 3.

**СЕКЦИЯ  
ФИНАНСЫ, ДЕНЕЖНОЕ  
ОБРАЩЕНИЕ И КРЕДИТ**

**АНАЛИЗ И ОЦЕНКА ИПОТЕЧНОГО КРЕДИТОВАНИЯ  
В ДЕЯТЕЛЬНОСТИ КРЕДИТНЫХ ОРГАНИЗАЦИЙ**

**Яблонская Анна Евгеньевна**

кандидат экономических наук, доцент

**Плахотная Анжелика Николаевна**

магистрант

Белгородский государственный технологический

университет им. В.Г. Шухова

**Аннотация:** В статье представлен сжатый анализ по ипотечному кредитованию на примере коммерческих банков. Целью является рассмотрение динамики выданных ипотечных кредитов под действием изменяющихся условий в экономике Российской Федерации. Исследуется тенденция относительно ряда лет.

**Ключевые слова:** ипотечное кредитование, ипотечно-жилищное кредитование, процентная ставка, выданные ипотечные кредиты, статистика.

**ANALYSIS AND EVALUATION OF MORTGAGE LENDING  
IN THE ACTIVITIES OF CREDIT INSTITUTIONS**

**Yablonskaya Anna Evgenievna**

**Plakhotnaya Angelika Nikolaevna**

**Abstract:** The article presents a concise analysis of mortgage lending using the example of commercial banks. The aim is to examine the dynamics of mortgage loans issued under the influence of changing conditions in the economy of the Russian Federation. The trend is investigated in relation to a number of years.

**Key words:** mortgage lending, mortgage-housing lending, interest rate, mortgage loans issued, statistics.

В банковской деятельности ключевым приоритетом является наращивание денежных средств, привлекаемых от различных институтов и видов власти, а также населения, которые могут быть как в роли юридических, так и физических лиц. Это требуется с целью циркуляции финансов. Поскольку данный институт, наделенный правом от Центрального банка и действующий по лицензии, служит для привлечения и размещения средств, требуется дополнительный источник дохода, который позволял бы аккумулировать полученные ресурсы и направлять их на наращивание темпов деятельности. Этого иногда недостаточно, ведь организация должна, помимо этого, извлекать экономические выгоды в ходе работы. С этой целью банки привлекают денежные средства под проценты, повышая свою финансовую базу.



**Рис. 1. Источники доходов коммерческих банков**

Среди основных источников доходов (рис. 1) признано кредитование юридических и физических лиц. Таким образом, прилив основного капитала обеспечивается не столько за счет взноса и выдаваемой суммы, сколько за счет спреда между ключевой ставкой и процентами по кредиту.

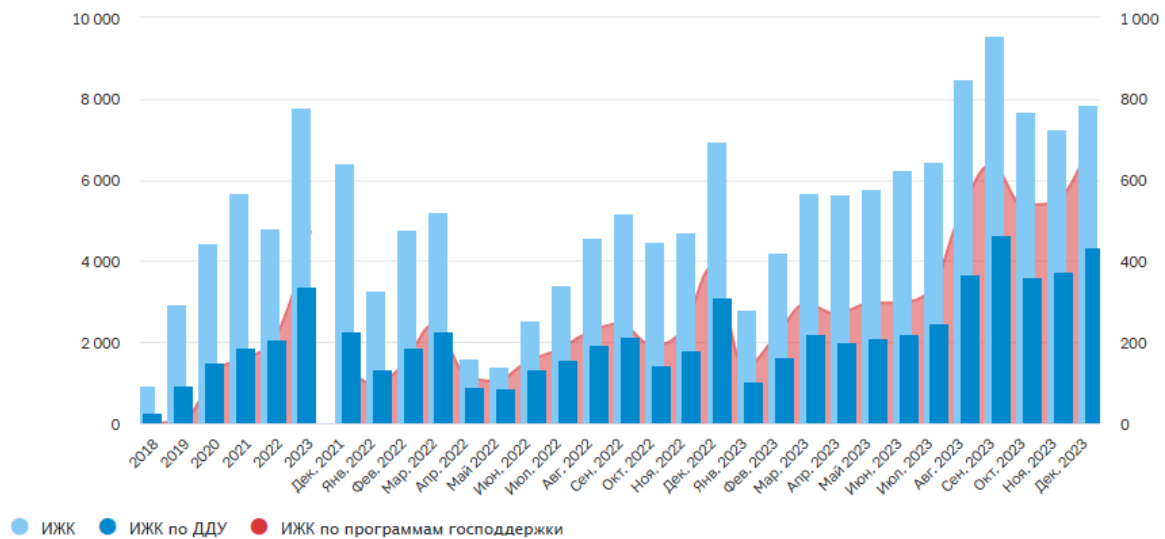


**Рис. 2. Виды ипотечного кредитования**

В зависимости от типов ипотечного кредитования происходит изменение размера процентных доходов банка. Графически представленный рисунок (рис.2) подкрепляет вариативность возможных на сегодняшний день видов приобретения недвижимости. Это, в свою очередь, повысило многие показатели как по социальному признаку для населения, так и для кредитных организаций, которые являются основными регуляторами данного вида операций.

Вливание населением средств для ипотечных нужд повысило получаемый операционный доход, что значительно отразилось на дальнейшем функционировании. Подробнее стоит рассмотреть вопрос с точки зрения аналитических данных, представленных ЦБ РФ. Для этого воспользуемся основными статистическими значениями, а также графическим материалом [1].





**Рис. 3. Динамика объема ИЖК в рублях,  
в том числе ИЖК по ДДУ, млрд рублей**

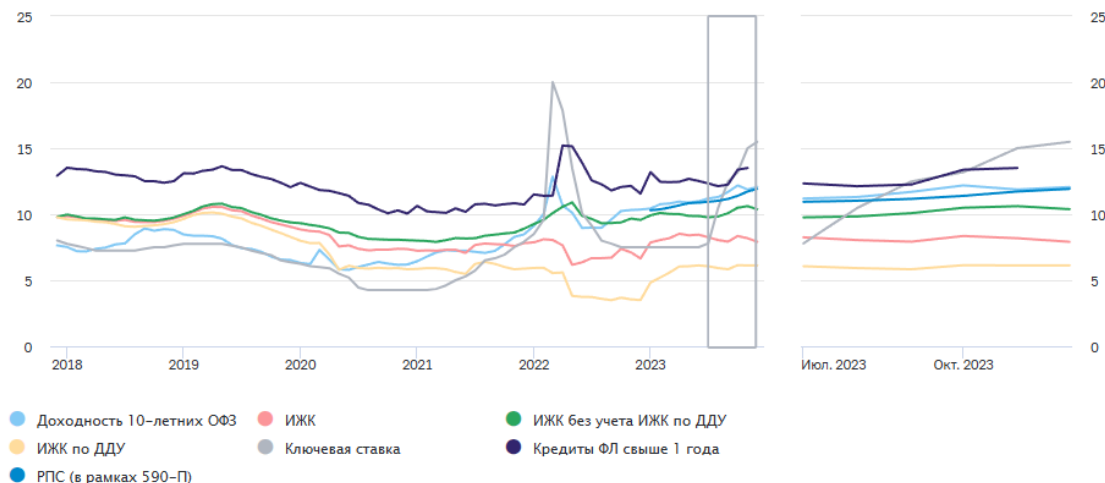
Как показали итоги 2023 года (рис. 3), значительный рост активности по ипотечно-жилищному кредитованию не наблюдался. Показатели выдачи в декабре выросли несущественно в сравнении с ноябрем. Кредитные организации за этот период предоставили 196,9 тыс. рублевых ИЖК на сумму 785,5 млрд руб. (за месяц + 4,1% и + 8,2% по количеству и объему соответственно). За весь 2023 год было предоставлено по ипотечно-жилищному кредитованию 2,0 млн. на сумму 7,8 трлн руб., что более чем в 1,5 раза превысило показания по отношению к 2022 году.

В результате 2023 год стал рекордным по выдаче ИЖК с господдержкой. Всего было выдано льготных кредитов на сумму 4,7 трлн руб. В предыдущем периоде этот показатель составил 2,3 трлн руб.

В сегменте строящегося жилья увеличились показания за декабрь 2023 года на 16,3%, до 435,5 млрд руб., составив 55,4% совокупного объема предоставленных ИЖК [2, 4].

Средневзвешенная ставка по ИЖК постепенно придерживается снижения. К концу 2023 года она составила 7,91% годовых. Произошло это ввиду расширения выдачи кредитов по программам господдержки, по которым ставки были зафиксированы на уровень ниже, чем рыночные. Процентная ставка по ИЖК по ДДУ осталась на прежнем уровне – 6,12%. На рынке

готового жилья по ИЖК ставка понизилась до 10,38% (-0,23%, чем в ноябре) [4]. Динамика изменения отражена на рис. 4.



**Рис. 4. Динамика процентных ставок по операциям в рублях, % годовых**

В целом статистика за последние 5 лет неоднократно подвергалась то снижающемуся, то повышающемуся тренду (рис. 5).

ОТЧЕТНЫЙ ПЕРИОД	КОЛИЧЕСТВО ВЫДАННЫХ ИПОТЕЧНЫХ КРЕДИТОВ, ТЫС. ШТ.	ОБЪЕМ ВЫДАННЫХ ИПОТЕЧНЫХ КРЕДИТОВ, МЛРД РУБ.	ВЫПЛАЧЕНО ИЗ ФЕДЕРАЛЬНОГО БЮДЖЕТА, МЛРД РУБ.
2020 год	348,2	1 021,6	1,1
2021 год	341,3	1 055,4	23,0
2022 год	290,2	1 298,1	132,4
2023 год	426,0	2 032,9	113,7
2024 год (по состоянию на 1 декабря 2024 г.)	177,9	759,2	363,8

**Рис. 5. Статистика по количеству выданных ипотечных кредитов с 2020 по 2024 год**

По таблице заметен значительный прирост по количеству и объему выданных ипотечных кредитов за 2023 год. В этом отчетном периоде прирост составил + 46,80% и + 56,61% соответственно. Обусловлено это было за счет

введения льготного кредитования, ставки по которым были гораздо ниже рыночных. В том числе это касалось лиц, деятельность которых осуществлялась в бюджетных учреждениях. К 2024 году ситуация ухудшилась. По отношению к прошлому периоду спад зафиксировался на уровне 58,24% по количеству выданных ипотечных кредитов, и на 62,65% по объему в млрд руб. [5].

Поэтому статистика неоднозначная. Аргументация кроется, прежде всего, в том, что из-за роста ключевой ставки ЦБ РФ возросли процентные ставки в целом по банковскому ассортименту. А это сыграло ключевую роль на спрос ипотечного кредитования. Именно удорожание денежных средств по данным сделкам привело к такой тенденции за 2024 год.

Отразим динамику по объему и количеству выданных ипотечных кредитов на примере коммерческих банков (табл. 1).

**Таблица 1**

**Крупнейшие банки по объему выдачи  
ипотечных кредитов в мае 2024 года [3]**

Место	Банк	Объем выданных кредитов		Количество выданных кредитов	
		млрд. руб.	м/м	тыс. шт.	м/м
1	Сбербанк	278,4	+ 44%	77,3	+ 34%
2	ВТБ	140,2	- 1%	27,8	- 3%
3	Альфа-Банк	43,9	+ 26%	6,3	+ 26%
4	Банк ДОМ.РФ	22,0	- 30%	3,7	- 29%
5	Промсвязьбанк	11,7	+ 4%	2,8	- 1%
6	Совкомбанк	10,3	- 1%	3,0	0%
7	Россельхозбанк	10,2	- 3%	2,1	- 5%
8	РНКБ	4,6	+ 2%	0,9	- 4%
9	АК Барс	3,6	- 21%	0,6	- 28%
10	Газпромбанк	3,5	+ 3%	0,7	+ 5%

Таким образом, в тройку лидеров среди выданных ИЖК являются ПАО «Сбербанк», ПАО «ВТБ» и АО «Альфа-Банк». Хотя стоит обратить внимание, что динамика у второго представителя несущественно, но снизилась на 1% по объему выданных ипотечных кредитов и на 3% по количеству. Несмотря на это, в общем вывод строится на относительно неплохих результатах, даже опираясь на рост ключевой ставки и ужесточенной денежно-кредитной политики.

**Список литературы**

1. Ипотечное кредитование и перспективы его развития в России. Монография – М.: Мир науки, 2023. – Сетевое издание. [mn.com/PDF/19MNNPM23.pdf](http://mn.com/PDF/19MNNPM23.pdf) – Загл. с экрана.
2. Ипотечное кредитование, 2023 // Эксперт РА URL: [https://raexpert.ru/rankings/bank/ipoteka\\_2023/](https://raexpert.ru/rankings/bank/ipoteka_2023/).
3. Итоги работы крупнейших ипотечных банков в мае 2024 // Дом.РФ URL: <https://xn--d1aqf.xn--p1ai/analytics/monthly-report/500781/?ysclid=m62j9at0y2903783244>.
4. Обзор рынка ипотечного жилищного кредитования // Банк России URL: [https://cbr.ru/statistics/bank\\_sector/mortgage/Indicator\\_mortgage/1223/](https://cbr.ru/statistics/bank_sector/mortgage/Indicator_mortgage/1223/).
5. Статистика выданных ипотечных кредитов // Минфин России URL: <https://minfin.gov.ru/ru/performance/govsupport/lgota/statistika/?ysclid=m62hwds0ar540517203>.

**СЕКЦИЯ  
МЕЖДУНАРОДНОЕ  
ПРАВО**

**О ГАРМОНИЗАЦИИ И УНИФИКАЦИИ В СФЕРЕ  
ЗАКОНОДАТЕЛЬСТВА В СВЯЗИ С ПРИСОЕДИНЕНИЕМ  
РЕСПУБЛИКИ КРЫМ И Г. СЕВАСТОПОЛЯ  
К РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ**

**Вамолин Данила Александрович**

магистрант, 2 курс

Факультет высшего образования

Сочинский филиал ВГУЮ (РПА Минюста России)

**Аннотация:** Статья обсуждает историческое воссоединение Крыма и Севастополя с Российской Федерацией 10 лет назад, подчеркивая его значение как выдающееся событие XXI века для России, народов Крыма и Севастополя, а также мировой цивилизации.

Автор подчеркивает жизненно важное значение этого события для всех заинтересованных сторон и рассматривает подписание закона о вхождении новых субъектов в состав РФ Президентом России Владимиром Путиным. Статья предполагает, что воссоединение Крыма с Россией имеет долгосрочные последствия как на внутреннюю политику страны, так и на международные отношения, и ставит это событие в контекст истории постсоветской России.

**Ключевые слова:** Крым; Севастополь; интеграция; депутаты; сенаторы; Совет Федерации; Государственная Дума; Президент; Россия; унификация; гармонизация.

**ON HARMONIZATION AND UNIFICATION IN THE FIELD  
OF LEGISLATION IN CONNECTION WITH THE ANNEXATION  
OF THE REPUBLIC OF CRIMEA AND SEVASTOPOL  
TO THE RUSSIAN FEDERATION**

**Vamolin Danila Aleksandrovich**

**Abstract:** The article discusses the historical reunification of Crimea and Sevastopol with the Russian Federation 10 years ago, emphasizing its significance as

an outstanding event of the 21st century for Russia, the peoples of Crimea and Sevastopol, as well as world civilization. The author emphasizes the vital importance of this event for all interested parties and considers the signing of the law on the entry of new subjects into the Russian Federation by Russian President Vladimir Putin. The article suggests that the reunification of Crimea with Russia has long-term consequences for both the country's domestic policy and international relations, and puts this event in the context of the history of post-Soviet Russia.

**Key words:** Crimea; Sevastopol; integration; deputies; senators; Federation Council; State Duma; President; Russia; unification; harmonization.

Прошло уже 10 лет, как Крым возвратился в состав Российской Федерации. Воссоединение Крыма и Севастополя с Российской Федерацией — выдающееся событие XXI в. в истории постсоветской России, имеющее жизненно важное значение как для народов Российской Федерации, народа Крыма и Севастополя, так и для мировой цивилизации.

21 марта Президент России Владимир Путин подписал закон о вхождении в состав РФ двух новых субъектов — Республики Крым и города Севастополя, а также договор о присоединении полуострова к России.

После присоединения Крыма и Севастополя, на юге России появился новый город федерального значения город Севастополь. Город федерального значения — это город, который самостоятельно является субъектом Российской Федерации, а не частью субъекта. Севастополь носит статус города федерального значения в силу своей ключевой роли обеспечения оборонно-промышленного комплекса и безопасности юго-западного морского направления. Решение 1948 года о выделении Севастополя в особую административно-территориальную единицу и придание союзно-республиканского статуса позволил городу быстро восстановиться после разрушения в годы Великой Отечественной войны.

Роль Севастополя особенно обозначилась после возвращения Крыма в Россию в марте 2014 года.

Крымская тематика постоянно находится в центре внимания историков, политологов, юристов и в России, и в зарубежных исследованиях. Возвращение Республики Крым и г. Севастополя в состав России как долгожданный акт восстановления исторической справедливости обусловил появление институтов, необходимых для интеграции новых субъектов в Российскую

Федерацию. В интеграционных процессах вхождения Крыма важная роль принадлежит институтам гражданского общества.

После принятия Крыма и Севастополя в истории постсоветской России наступила новая эпоха, для которой характерны принципиально иные отношения во всех сферах конституционного строя, во внутренней и внешней политике Российской Федерации, политической системе, идеологии и правосознании как властвующий элиты, так и российского общества в целом. Это связано также с возникновением и развитием институтов гражданского общества, характерных для «континентальной» России.

Севастополь все больше входит в правовое поле Российской Федерации. Впервые за историю Севастополя город получил возможность представлять и отстаивать свои интересы в верхней палате Федерального Собрания Российской Федерации. Такими полномочиями наделены два севастопольца.

Указом Губернатора г. Севастополя от 10 октября 2014 года, членом Совета Федерации Федерального Собрания Российской Федерации – представителем исполнительного органа власти города Севастополя стал Соболев Андрей Николаевич.

21 октября на очередном пленарном заседании депутатов Законодательного собрания Севастополя полномочия члена Совета Федерации Федерального Собрания Российской Федерации, представителя от Законодательного собрания г. Севастополя в результате тайного голосования получила Тимофеева Ольга Леонидовна.

После наделения полномочиями сенаторы приступили к активной работе: Соболев А.Н. - в комитете по науке, образованию и культуре, Тимофеева О.Л. – в комитете Совета Федерации по социальной политике.

Как известно, завершающими актами конституционализмами самоопределения народов Крыма и их вхождения в состав Российской Федерации явились «Договор между Российской Федерацией и Республикой Крым и образование в составе Российской Федерации новых субъектов» 2 от 18 марта 2014 г. и Федеральный конституционный закон от 21 марта 2014 г. №6-ФКЗ «О принятии в Российскую Федерацию Республики Крым и образовании в составе Российской Федерации новых субъектов — Республики Крым и города федерального значения Севастополя».

В соответствии с Федеральным конституционным законом от 21 марта 2014 г. № 6 были детально юридически определены вопросы интеграции новых



субъектов РФ в экономическую, финансовую, кредитную и правовую систему Российской Федерации, в систему органов государственной власти Российской Федерации, а также вопросы исполнения воинской обязанности несения военной службы на территории новых субъектов РФ. Был установлен переходный период до 1 января 2015 г., но впоследствии неоднократно вносились изменения в указанный Закон. Интегрирование Крыма и Севастополя в различные сферы общественных отношений явилось не таким простым процессом, как это представлялось. На определенном этапе официально было заявлено, что юридический процесс возвращения (вхождения) новых субъектов в состав Российской Федерации завершен.

Основные этапы процесса:

1. Референдум: В марте 2014 года в Крыму и Севастополе прошёл референдум, на котором жители проголосовали за вхождение в состав России.

2. Подписание договоров: 18 марта 2014 года был подписан Договор о вхождении Республики Крым и города федерального значения Севастополя в состав Российской Федерации.

3. Принятие законов: Федеральное Собрание России ратифицировало этот договор, что завершило юридическую процедуру.

С тех пор Крым и Севастополь стали полноправными субъектами Российской Федерации, и все соответствующие законы и нормы были адаптированы к федеральному законодательству.

Интеграция Крыма и Севастополя в состав Российской Федерации после 2014 года включала несколько ключевых аспектов:

1. Политическая интеграция

– Создание органов власти: В Крыму и Севастополе были сформированы новые органы местного самоуправления и исполнительной власти, соответствующие российской системе.

– Выборы: Проведение выборов в Государственный Совет Республики Крым и Законодательное собрание города Севастополя.

2. Экономическая интеграция

– Адаптация законодательства: Принятие законов, которые привели к унификации правовой базы с федеральным законодательством России.

– Инвестиции: Привлечение инвестиций для развития инфраструктуры, экономики и социальной сферы региона.

### 3. Социальная интеграция

- Образование и здравоохранение: Перестройка системы образования и здравоохранения в соответствии с российскими стандартами.
- Социальные программы: Реализация программ, направленных на улучшение качества жизни населения.

### 4. Культурная интеграция

- Сохранение культурного наследия: Поддержка культурных инициатив, направленных на сохранение исторического и культурного наследия региона.
- Образовательные проекты: Разработка программ, способствующих интеграции населения в российское общество.

### 5. Инфраструктурные проекты

- Транспортные связи: Развитие транспортной инфраструктуры, включая строительство новых дорог и мостов.
- Энергетическая безопасность: Реализация проектов по обеспечению региона электроэнергией и другими ресурсами.

Интеграция Крыма и Севастополя продолжает оставаться важной темой как в России, так и за её пределами, вызывая разнообразные мнения и оценк

Мы уже отмечали уникальность конституционной интеграции как части конституционного строя Крыма и Севастополя, которая заключается и в том, что ныне правотворческая, правоприменительная и вся иная их деятельность должны соизмеряться со всеми сферами общественной и государственной деятельности России. Конституционный строй Крыма и Севастополя фактически находится на иной стадии (ступени) развития, чем конституционный строй (фактический) России.

Важное значение в интеграционных процессах Крыма и Севастополя имеет Федеральный закон от 29 ноября 2014 г. № 377-ФЗ «О развитии Крымского федерального округа и свободной экономической зоне на территориях Республики Крым и города федерального значения Севастополя», которым были регламентированы отношения, возникающие в связи с созданием и функционированием свободной экономической зоны в этих новых субъектах РФ. При этом зарождаются разного рода отношения в сфере предпринимательской деятельности, правового регулирования труда работников как российских, так и иностранных граждан, и т.д. Для этих категорий работников устанавливаются различные налоговые преференции.

Основные положения закона:

1. Создание свободной экономической зоны (СЭЗ): Закон устанавливает режим свободной экономической зоны, который включает налоговые льготы и упрощенные административные процедуры для инвесторов. Это направлено на привлечение инвестиций и развитие бизнеса в регионе.

2. Поддержка инвестиций: Предусмотрены меры государственной поддержки для инвесторов, включая субсидии, гранты и другие формы финансирования.

3. Развитие инфраструктуры: Закон акцентирует внимание на необходимости развития транспортной, социальной и коммунальной инфраструктуры, что является ключевым для экономического роста региона.

4. Регулирование хозяйственной деятельности: Установлены правила и условия ведения хозяйственной деятельности в рамках СЭЗ, включая требования к регистрации и лицензированию.

5. Социальное развитие: Обозначены меры по улучшению качества жизни населения, включая поддержку образования, здравоохранения и социальной защиты.

6. Государственный контроль: Определены механизмы контроля деятельности в рамках свободной экономической зоны, что включает надзор за соблюдением законодательства.

Закон стал важным инструментом для стимулирования экономического роста и интеграции Крыма и Севастополя в российскую экономику, а также для создания благоприятных условий для бизнеса и жизни населения.

Начало 2016 г. ознаменовалось вступлением в силу Федерального закона № 422-ФЗ «Об особенностях погашения и внесудебном урегулировании задолженности заемщиков, проживающих на территории Республики Крым или на территории города федерального значения Севастополя».

Основные положения закона включают:

1. Порядок урегулирования задолженности: Закон предоставляет заемщикам возможность урегулировать свои долги без обращения в суд, что упрощает процесс для граждан.

2. Снижение процентной ставки: в некоторых случаях заемщики могут рассчитывать на снижение процентной ставки по кредитам.

3. Защита прав заемщиков: Закон направлен на защиту прав заемщиков, обеспечивая им возможность более гибкого подхода к погашению долгов.

4. Сроки и условия: Установлены определенные сроки и условия для внесудебного урегулирования задолженности.

Этот закон был принят в контексте необходимости поддержки населения Крыма после его воссоединения с Россией и направлен на облегчение финансового бремени для граждан региона.

Положения указанного закона вызвали широкий общественный резонанс среди населения, и в адрес Общественной палаты Республики Крым стали поступать многочисленные письменные обращения граждан по данному вопросу. В связи с этим состоялось экстренное заседание Совета палаты с приглашением представителей Государственного совета Республики Крым. В ходе заседания был принят ряд решений, в т.ч. инициировать перед депутатами Государственного Совета Республики Крым проведение парламентских слушаний по данному вопросу и предложить рассмотреть возможность введения временного моратория на погашение кредитов. 4 февраля 2016 г. состоялись парламентские слушания. В работе приняли участие члены Совета Федерации Федерального Собрания РФ, представитель Банка России, Глава Республики Крым и Председатель Государственного совета Республики Крым. По итогам слушаний была принята резолюция, в которой предлагалось начать погашение задолженности заемщиками не ранее 1 января 2018 г. с одновременным установлением запрета на изъятие движимого и недвижимого имущества у должников. Кроме того, в соответствии с резолюцией парламентских слушаний органами государственной власти Крыма и Севастополя была подготовлена концепция проекта федерального закона «О внесении изменений в Федеральный закон № 422-ФЗ». Общественная палата Республики Крым также направила письмо на имя Председателя Государственной Думы и Федерального Собрания РФ, где изложила свою позицию по данному вопросу и высказала предложения по разрешению сложившейся ситуации.

Общественная палата Республики Крым играет важную роль в процессе гармонизации и унификации законодательства после присоединения Севастополя к России. Основные функции и задачи Общественной палаты в этом контексте включают:

1. Мониторинг и анализ законодательства: Общественная палата отслеживает изменения в законодательстве, чтобы выявить несоответствия и проблемы, возникающие в связи с интеграцией Севастополя в правовую систему России.

2. Представление интересов граждан: Палата служит платформой для обсуждения общественных инициатив и мнений граждан, что позволяет учитывать их интересы при разработке новых законов и поправок.

3. Консультативная деятельность: Общественная палата предоставляет рекомендации и заключения по вопросам, связанным с законодательными инициативами, что способствует более взвешенному подходу к принятию решений.

4. Содействие диалогу: Палата способствует взаимодействию между государственными органами, местными властями и обществом, что важно для успешной гармонизации законодательства.

5. Образовательные программы: Общественная палата может организовывать семинары и тренинги для повышения правовой грамотности населения и информирования о новых законодательных изменениях.

6. Исследования и экспертиза: проводит исследования для оценки влияния новых законов на жизнь граждан и экономику региона, что помогает выявлять необходимые изменения.

Таким образом, Общественная палата Республики Крым способствует созданию правовой среды, которая учитывает потребности и интересы всех жителей региона, включая Севастополь.

Государственная Дума Российской Федерации играет важную роль в гармонизации законодательства города Севастополя, особенно в контексте его статуса как субъекта Российской Федерации. Основные аспекты этой роли включают:

1. Принятие федеральных законов: Государственная Дума разрабатывает и принимает законы, которые могут касаться специфических нужд Севастополя, учитывая его уникальные социально-экономические и культурные условия.

2. Адаптация законодательства: важно адаптировать федеральные нормы к местным условиям. Государственная Дума может инициировать изменения в законодательстве, чтобы учесть особенности Севастополя.

3. Контроль исполнения законов: Депутаты Государственной Думы осуществляют контроль выполнения федеральных законов в Севастополе, что включает мониторинг их применения и выявление проблем.

4. Взаимодействие с местными властями: Государственная Дума взаимодействует с законодательным собранием Севастополя для обеспечения согласованности между федеральным и местным законодательством.

5. Поддержка инициатив: Депутаты могут поддерживать местные инициативы, направленные на развитие экономики, социальной сферы и инфраструктуры города.

6. Обсуждение проблем региона: Платформа Государственной Думы позволяет обсуждать актуальные проблемы Севастополя на федеральном уровне, что может способствовать поиску решений.

Таким образом, Государственная Дума играет ключевую роль в обеспечении правовой согласованности и гармонизации законодательства, что важно для стабильного развития Севастополя как субъекта Российской Федерации.

Совет Федерации также играет важную роль в гармонизации законодательства города Севастополя. Основные аспекты этой роли включают:

1. Утверждение федеральных законов: Совет Федерации рассматривает и утверждает законы, принятые Государственной Думой, что обеспечивает их применение на территории Севастополя.

2. Представительство региона: Члены Совета Федерации представляют интересы Севастополя на федеральном уровне, что позволяет учитывать специфические потребности города при разработке и принятии законов.

3. Контроль исполнения законодательства: Совет Федерации осуществляет контроль соблюдения и исполнением федеральных законов в Севастополе, что включает анализ их воздействия на местное население и экономику.

4. Инициирование изменений: Члены Совета Федерации могут инициировать изменения в законодательстве, если выявляются проблемы или недостатки в действующих нормах, касающихся Севастополя.

5. Взаимодействие с местными властями: Совет Федерации взаимодействует с законодательным собранием Севастополя, что позволяет обеспечить согласованность между федеральным и местным законодательством.

6. Обсуждение региональных вопросов: Платформа Совета Федерации предоставляет возможность обсуждения актуальных вопросов и проблем, касающихся Севастополя, на федеральном уровне.

Таким образом, Совет Федерации играет ключевую роль в обеспечении правовой гармонии и учета интересов Севастополя в рамках федерального законодательства.

26 октября 2016 года на Межрегиональном форуме Общественного народного фронта в Ялте Владимир Путин действительно говорил о различных аспектах развития Крыма после его воссоединения с Россией. Он подчеркивал, что с весны 2014 года в регионе были реализованы значительные инфраструктурные проекты, улучшена социальная сфера и экономическое положение. Путин также акцентировал внимание на необходимости дальнейшего развития Крыма и поддержки местного населения.

После присоединения Крыма и Севастополя к России в 2014 году были предприняты шаги по гармонизации и унификации законодательства этих регионов с законодательством Российской Федерации.

Это было необходимо для обеспечения единства правового пространства в составе России.

В течение первых лет после присоединения были приняты законы и нормативные акты, направленные на согласование законодательства Крыма и Севастополя с федеральным законодательством. Это касалось различных сфер, включая правоохранительную деятельность, экономику, образование, здравоохранение и другие.

Основные цели гармонизации законодательства включали в себя обеспечение правовой стабильности, защиту прав и свобод граждан, а также создание благоприятного инвестиционного климата. Унификация законодательства позволила упростить процессы управления и обеспечить единые правила игры для всех участников.

Также были предприняты шаги по интеграции инфраструктуры, социальных систем и экономики Крыма и Севастополя в общую систему

Российской Федерации. Это включало в себя переход на рубль как официальную валюту, приведение в соответствие системы образования и здравоохранения с российскими стандартами, а также интеграцию в таможенную и экономическую системы России.

После присоединения Севастополя к России в 2014 году законодательные органы сыграли ключевую роль в гармонизации законодательства города с российскими нормами. Основные направления их работы включают:

1. Принятие новых законов: были разработаны и приняты законы, регулирующие основные сферы жизни в Севастополе, включая социальную политику, экономику, образование и здравоохранение. Это обеспечивало интеграцию местного законодательства в правовую систему России.

2. Адаптация местных норм: Законодательные органы работали над приведением действующих нормативных актов Севастополя в соответствие с российскими законами, что включало отмену или изменение устаревших и несовместимых норм.

3. Создание правовой базы для местного самоуправления: Разработка законов, регулирующих деятельность органов местного самоуправления, что позволило обеспечить эффективное управление городом.

4. Защита прав граждан: Законодательные органы принимали меры по защите прав и свобод граждан, включая вопросы социальной защиты, трудовых отношений и прав собственности.

5. Участие в федеральном законодательстве: Севастополь стал полноправным субъектом Российской Федерации, что дало возможность его представителям участвовать в разработке федеральных законов и инициатив, касающихся интересов региона.

6. Информирование населения: Проведение разъяснительных кампаний и консультаций для граждан о новых законах и их последствиях, что способствовало лучшему пониманию изменений.

Таким образом, работа законодательных органов была направлена на создание устойчивой правовой основы для развития Севастополя как российского региона, что способствовало его интеграции в общую правовую систему страны.

Сегодня законодательство Крыма и Севастополя в значительной мере соответствует федеральному законодательству России, что способствует устойчивому развитию этих регионов как составной части страны.

Гармонизация и унификация законодательства в Севастополе и Крыму — это важные аспекты, особенно с учетом их статуса и интеграции в правовую систему России.



Будущая гармонизация состоит из следующего:

1. Единое законодательство: ожидается дальнейшая работа по созданию единой правовой базы, которая будет учитывать специфику региона, но при этом соответствовать общероссийским стандартам.

2. Инвестиционный климат: Упрощение законодательства может привлечь больше инвестиций, что является важной задачей для развития экономики региона.

3. Участие граждан: важно учитывать мнение местных жителей и бизнеса при разработке новых норм и правил.

4. Синхронизация с федеральным законодательством: продолжится работа по интеграции местных норм с федеральными, что поможет устранить правовые несоответствия.

Гармонизация и унификация законодательства в Севастополе и Крыму — это процесс, который требует времени и усилий со стороны властей, бизнеса и общества. Правильное направление этой работы может значительно улучшить качество жизни местных жителей и способствовать экономическому развитию региона.

### **Список литературы**

1. Винник С. Взаимная выгода // Российская газета. 2016. 25 ноября.
2. Кабышев В.Т. Интеграция Крыма и Севастополя в Российскую Федерацию: конституционно-правовой дискурс // Вестник Саратовской государственной юридической академии. 2017. № 1(114). – С. 93.
3. Кабышев В.Т., Заметина Т.В. Россия — Крым — Севастополь: конституционно-правовое исследование. М., 2016. – С. 94.
4. Латухина К. Берега станут ближе // Российская газета. 2016. 16 сент. URL: <http://kremlin.ru/events/president/news/53173>.
5. Томсинов В.А. «Крымское право» или юридические основания воссоединения Крыма с Россией. М., 2015.
6. Мейер, Д.И. О значении практики в системе современного юридического образования / Д.И. Мейер. - Москва: СПб. [и др.] : Питер, 2016. - 131 с.

© Д.А. Вамолин, 2025

НАУЧНОЕ ИЗДАНИЕ

**АКТУАЛЬНЫЕ ВОПРОСЫ РАЗВИТИЯ  
ЭКОНОМИКИ И ЮРИСПРУДЕНЦИИ**

Сборник статей

IV Международной научно-практической конференции,  
состоявшейся 21 января 2025 г. в г. Петрозаводске.

Ответственные редакторы:

Ивановская И.И., Кузьмина Л.А.

Подписано в печать 24.01.2025.

Формат 60x84 1/16. Усл. печ. л. 6.57.

МЦНП «НОВАЯ НАУКА»

185002, г. Петрозаводск,

ул. С. Ковалевской, д.16Б, помещ.35

[office@sciencen.org](mailto:office@sciencen.org)

[www.sciencen.org](http://www.sciencen.org)

16+

**НОВАЯ НАУКА**

Международный центр  
научного партнерства



**NEW SCIENCE**

International Center  
for Scientific Partnership

МЦНП «НОВАЯ НАУКА» - член Международной ассоциации издателей научной литературы  
«Publishers International Linking Association»

## ПРИГЛАШАЕМ К ПУБЛИКАЦИИ

1. в сборниках статей Международных  
и Всероссийских научно-практических конференций

<https://www.sciencen.org/konferencii/grafik-konferencij/>



2. в сборниках статей Международных  
и Всероссийских научно-исследовательских,  
профессионально-исследовательских конкурсов

<https://www.sciencen.org/novaja-nauka-konkursy/grafik-konkursov/>



3. в составе коллективных монографий

<https://www.sciencen.org/novaja-nauka-monografii/grafik-monografij/>



<https://sciencen.org/>