

**НОВАЯ НАУКА**

Международный центр  
научного партнерства



**NEW SCIENCE**

International Center  
for Scientific Partnership

# **ЭКОНОМИКА И ПРАВО В РОССИИ И МИРЕ**

Сборник статей XII Международной  
научно-практической конференции,  
состоявшейся 28 января 2025 г.  
в г. Петрозаводске

г. Петрозаводск  
Российская Федерация  
МЦНП «НОВАЯ НАУКА»  
2025

УДК 001.12  
ББК 70  
Э40

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

Э40 Экономика и право в России и мире : сборник статей XII Международной научно-практической конференции (28 января 2025 г.). — Петрозаводск : МЦНП «НОВАЯ НАУКА», 2025. — 70 с. : ил., табл.

ISBN 978-5-00215-660-3

Настоящий сборник составлен по материалам XII Международной научно-практической конференции ЭКОНОМИКА И ПРАВО В РОССИИ И МИРЕ, состоявшейся 28 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 Elibray.ru в соответствии с Договором № 467-03/2018К от 19.03.2018 г.

УДК 001.12  
ББК 70

ISBN 978-5-00215-660-3

*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>5</b>
СОВЕРШЕНСТВОВАНИЕ УПРАВЛЕНИЯ ТРУДОВЫМИ РЕСУРСАМИ В БЮДЖЕТНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ ЗДРАВООХРАНЕНИЯ .....	6
<i>Бубнова Мария Игоревна</i>	
УПРАВЛЕНИЕ МОТИВАЦИЕЙ ГОСУДАРСТВЕННЫХ СЛУЖАЩИХ В ОРГАНАХ ИСПОЛНИТЕЛЬНОЙ ВЛАСТИ (НА ПРИМЕРЕ КОМИТЕТА ПО ВНУТРЕННЕЙ ПОЛИТИКЕ ПРАВИТЕЛЬСТВА ХАБАРОВСКОГО КРАЯ).....	12
<i>Суркова Диана Дмитриевна</i>	
ИМИДЖ И РЕПУТАЦИЯ КАК ФАКТОР ПОВЫШЕНИЯ КОНКУРЕНТОСПОСОБНОСТИ ФИРМЫ.....	21
<i>Торопова Екатерина Евгеньевна</i>	
<b>СЕКЦИЯ ГОСУДАРСТВЕННОЕ И МУНИЦИПАЛЬНОЕ УПРАВЛЕНИЕ .....</b>	<b>27</b>
ФОРМИРОВАНИЕ МЕХАНИЗМА КОМПЛЕКСНОГО РАЗВИТИЯ ТЕРРИТОРИИ МУНИЦИПАЛЬНЫХ ОБАЗОВАНИЙ В НОВЫХ УСЛОВИЯХ ДЕЙСТВИЯ НАЦИОНАЛЬНЫХ ПРОЕКТОВ .....	28
<i>Челаева Татьяна Владимировна</i>	
РЕФОРМИРОВАНИЕ ЗАКОНОДАТЕЛЬСТВА В СФЕРЕ ГОСУДАРСТВЕННОГО КОНТРОЛЯ (НАДЗОРА).....	33
<i>Янатьева Полина Сергеевна</i>	
<b>СЕКЦИЯ АКТУАЛЬНЫЕ ВОПРОСЫ ЭКОНОМИКИ .....</b>	<b>38</b>
СОВРЕМЕННОЕ СОСТОЯНИЕ И ТЕНДЕНЦИИ РАЗВИТИЯ ПРОЦЕССА КОММЕРЦИАЛИЗАЦИИ ТЕХНОЛОГИЙ В РОССИИ .....	39
<i>Добровольский Никита Владимирович</i>	
ПОКАЗАТЕЛИ ИЗМЕРЕНИЯ ПРОИЗВОДИТЕЛЬНОСТИ ТРУДА .....	45
<i>Кузнецова Ксения Валерьевна</i>	
<b>СЕКЦИЯ УГОЛОВНОЕ ПРАВО И КРИМИНОЛОГИЯ .....</b>	<b>50</b>
ПРОБЛЕМА ОПРЕДЕЛЕНИЯ КОМПЕТЕНТНОСТИ ПЕРЕВОДЧИКА ПРИ ПРОИЗВОДСТВЕ ПО УГОЛОВНОМУ ДЕЛУ .....	51
<i>Мухина Алина Юрьевна</i>	
ФОРМЫ РЕАЛИЗАЦИИ УГОЛОВНОЙ ОТВЕТСТВЕННОСТИ: ВОПРОСЫ НАУКИ И ПРАКТИКИ.....	58
<i>Игнатенко Анна Сергеевна</i>	
<b>СЕКЦИЯ ГРАЖДАНСКОЕ И СЕМЕЙНОЕ ПРАВО.....</b>	<b>64</b>
РЕГУЛИРОВАНИЕ БРАЧНО-СЕМЕЙНЫХ ОТНОШЕНИЙ, ОСЛОЖНЕННЫХ ИНОСТРАННЫМ ЭЛЕМЕНТОМ, В СССР .....	65
<i>Шавандина Анна Васильевна, Храмова Ирина Сергеевна</i>	

**СЕКЦИЯ  
МЕНЕДЖМЕНТ  
И МАРКЕТИНГ**

## **СОВЕРШЕНСТВОВАНИЕ УПРАВЛЕНИЯ ТРУДОВЫМИ РЕСУРСАМИ В БЮДЖЕТНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ ЗДРАВООХРАНЕНИЯ**

**Бубнова Мария Игоревна**

магистрант

ФГБОУ ВО «Пермский ГАТУ»

**Аннотация:** Совершенствование системы управления трудовыми ресурсами в бюджетной организации здравоохранения является актуальной задачей, поскольку эффективное управление ресурсами влияет на качество медицинских услуг и общее состояние здравоохранения.

**Ключевые слова:** управление, трудовые ресурсы, здравоохранение, мотивация, бюджетные организации.

## **IMPROVING HUMAN RESOURCE MANAGEMENT IN A PUBLIC HEALTH ORGANIZATION**

**Bubnova Maria Igorevna**

**Abstract:** Improving the human resource management system in a public health organization is an urgent task, since effective resource management affects the quality of medical services and the overall health care system.

**Key words:** management, human resources, healthcare, motivation, budget organizations.

Управление трудовыми ресурсами в системе здравоохранения играет ключевую роль в обеспечении высокого уровня медицинских услуг, и этот подход требует особого внимания в контексте бюджетных организаций. Трудовые ресурсы включают широкий круг специалистов — от врачей и медсестёр до технического и обслуживающего персонала, каждый из которых вносит свой вклад в достижение общей цели организации. В условиях ограниченных финансовых ресурсов, возникающих в бюджетных учреждениях здравоохранения, эффективное управление этими ресурсами становится необходимостью.

Трудовыми ресурсами в системе здравоохранения являются работники различной квалификации. Это широкий спектр специалистов, каждый из которых вносит вклад в общую цель организации — обеспечение качественной медицинской помощи. Таким образом «трудовыми ресурсами конкретной организации выступает персонал. Персонал - это конкретные люди, занятые трудовой деятельностью в организации на договорной основе» [3, с. 12]. От их квалификации и мотивации напрямую зависят такие аспекты, как качество предоставляемых услуг и удовлетворённость пациентов, что делает управление этими ресурсами особенно важным.

Успешное управление трудовыми ресурсами в бюджетных организациях здравоохранения связано не только с организационной структурой, но и с мотивацией сотрудников. Эффективность труда в значительной степени зависит от того, насколько работники мотивированы и заинтересованы в выполнении своих обязанностей на высоком уровне. Это предполагает внедрение баланса материальных стимулов и нематериальных аспектов мотивации, таких как признание достижений, карьерный рост и обучение. Таким образом, управление трудовыми ресурсами в здравоохранении требует комплексного подхода, интегрирующего как структуру подразделений, так и мотивационные стратегии, чтобы обеспечить высокое качество медицинских услуг.

Понимание роли трудовых ресурсов в здравоохранении невозможно без учёта разнообразия работников, формирующих кадровый потенциал. Эти ресурсы представляют собой базу для всех процессов в медицинских учреждениях, каждый участник которых вносит свой уникальный вклад, начиная от врачей и медсестёр, и заканчивая техническим и обслуживающим персоналом. Каждый из сотрудников, независимо от их специализации, играет значительную роль в обеспечении качественной медицинской помощи, что подчёркивает необходимость тщательного подхода к управлению этим важным сегментом. Одной из ключевых задач управления трудовыми ресурсами является эффективное распределение обязанностей и задач среди сотрудников, что возможно благодаря систематической классификации работников по различным критериям. Подразделение персонала по профессиям, специальностям и уровню квалификации позволяет рационально использовать имеющиеся кадры, обеспечивая надёжное функционирование всех звеньев медицинского процесса. Это подтверждает идея, что «персонал предприятия подразделяется по профессиям, специальностям и уровню квалификации, что

позволяет более эффективно управлять трудовыми ресурсами» [3, с. 13.]. Такая структура создаёт предпосылки для максимизации производительности даже в рамках ограниченных ресурсов, что особо важно в условиях бюджетных ограничений.

Для успешного управления трудовыми ресурсами в здравоохранительных учреждениях необходимо также уделять внимание мотивации сотрудников. Это включает в себя не только материальные стимулы, но и нематериальные формы поощрения, такие как признание заслуг, возможности для обучения и карьерного роста. Такая комплексная мотивационная стратегия способствует повышению заинтересованности и вовлечённости работников в процесс, что приведет к улучшению качества предоставляемых медицинских услуг. Таким образом, управление трудовыми ресурсами становится динамичным процессом, включающим пересмотр существующих методов и подходов, что является ключом к достижению высокой эффективности и удовлетворения ожиданий пациентов.

В условиях ограниченного финансирования здравоохранительные учреждения вынуждены искать пути для оптимизации использования трудовых ресурсов и улучшения качества предлагаемых услуг. Организации сталкиваются с необходимостью повышения эффективности, как процессов управления, так и работы сотрудников. Это требует внедрения современных подходов к управлению, которые могут быть достигнуты благодаря интеграции новых технологий и методов. Современные методы управления, такие как внедрение информационных технологий, помогают облегчить эту задачу и служат важным фактором повышения продуктивности и мотивации персонала. Например, внедрение поддерживающей корпоративной информационной системы может существенно улучшить внутренние процессы, обеспечивая более прозрачное распределение задач и эффективное взаимодействие между сотрудниками.

Применение новых технологий в управлении трудовыми ресурсами позволяет не только улучшить текущие процессы, но и создать прочную основу для комплексного улучшения качества обслуживания. Внедрение передовых информационных систем также дает возможность более тщательно и точно оценивать работу сотрудников, которые играют важную роль в системах управления персоналом. Эффективное измерение производительности и качества работы способствует более прозрачной оценке работы каждого сотрудника, что приводит к повышению мотивации и поддержке инициативы. Эти изменения не только повысят общую производительность труда, но и



создадут условия для более сложного и инновационного подхода к предоставлению медицинских услуг в условиях ограниченного бюджета в учреждениях здравоохранения. Основываясь на современных подходах, совершенствование системы управления трудовыми ресурсами должно включать внедрение новых стратегий мотивации и обучения персонала, что позволит оптимизировать трудовые процессы и повысить заинтересованность сотрудников.

Эффективное управление ресурсами также зависит от гибкости и адаптируемости внедряемых инструментов и методов. Это подразумевает не только разработку новых технологий и подходов к оценке эффективности работы сотрудников, но и актуализацию уже существующих процессов управления. Таким образом, для обеспечения долгосрочного успеха необходимо учитывать специфические потребности организации и комплексно подходить к их реализации, что требует четкого планирования и стратегического видения. Систематическое разделение сотрудников по профессиям и уровню квалификации, способствует более рациональному распределению задач и повышению производительности. Подразделение персонала на группы позволяет создавать условия для более эффективного управления, особенно в условиях ограниченных бюджетных ресурсов.

Современные подходы к управлению трудовыми ресурсами включают в себя разработку комплексных мотивационных стратегий, которые интегрируют материальные и нематериальные стимулы. Это необходимо для повышения заинтересованности и вовлеченности работников, что положительно сказывается на качестве оказания медицинских услуг. Эти стратегии имеют особо важное значение в контексте ограничений, накладываемых бюджетными рамками, и акцентируют внимание на важности признания достижений и возможностей для профессионального развития сотрудников. Ещё одной ключевой составляющей является внедрение инновационных технологий, направленных на оценку эффективности и улучшение управления человеческими ресурсами. Такие технологии, в частности, системы контроллинга и мониторинга, помогают тщательно отслеживать и улучшать процессы, увеличивая производительность и оптимизируя использование ресурсов. Применение таких систем позволяет не только выявлять и поощрять лучшие практики, но и использовать полученные данными для стратегического планирования и долгосрочного развития организации.

Совершенствование системы управления трудовыми ресурсами в рамках бюджетных учреждений здравоохранения — неотъемлемая часть их успешного функционирования. Применение комплексного подхода с акцентом на мотивацию, обучение и использование современных технологий имеет решающее значение для повышения качества медицинских услуг и удовлетворенности пациентов. Таким образом, адаптация и внедрение новых управленческих подходов продолжает быть необходимостью для устойчивого развития в современных условиях.

### **Список литературы**

1. Абашкин Ю. Конструктор из процессных технологий (как составить план проведения изменений на предприятии) / Ю. Абашкин, А. Ямпурин. — [б. м.]: Полет НПП ФГУП, [б. г.]. — [б. и.].
2. Беспалова С.В. Донецкие чтения - 2022: образование, наука, инновации, культура и вызовы современности // Сборник трудов конференции. — Донецк: Донецкий национальный университет, 2022. — 10 т.
3. Гарьков А.В. Совершенствование управления трудовыми ресурсами предприятия (на примере Публичное акционерное общество «Электровыпрямитель») : ВКР / А.В. Гарьков. — Москва, 2024. — 85 с.
4. Государственное образовательное учреждение высшего профессионального образования «Донецкая академия управления и государственной службы при главе Донецкой Народной Республики». Сборник научных работ серии «Государственное управление». Вып. 27: Экономика и управление народным хозяйством / ГОУ ВПО «ДОНАУИГС». — Донецк: ДОНАУИГС, 2022. — 285 с.
5. Дём В.Е., Круподерова А.А. Финансирование здравоохранения в Республике Беларусь: состояние и перспективы развития // [б. и.], — [б. м.], [б. г.]. — [б. и.].
6. Иванова О.Е., Дегтярева В.А. Мотивация работника как ключевое направление кадровой политики организации системы здравоохранения // Издательский дом «Среда». — [б. г.]. — [б. м.]. — [б. и.]. — DOI 10.31483/г-101433.
7. Инновации в образовании и медицине: материалы Всероссийской научно-практической конференции / под ред. Д.Р. Ахмедова, Н.У. Чамсутдинова, Е.А. Арбулиевой. — Махачкала: ГБОУ ВПО «Дагестанская государственная медицинская академия» МЗ РФ, 2015. — 288 с.

8. Куделина О.В., Бразовская Н.Г. Совершенствование системы управления трудовыми ресурсами медицинских организаций // Электронный научный журнал «Социальные аспекты здоровья населения». — 2016. — № 52. — С. 6-11. — DOI: 10.21045/2071-5021-2016-52-6-11.

9. Матвеев А.А., Новиков Д.А., Цветков А.В. Модели и методы управления портфелями проектов / А.А. Матвеев, Д.А. Новиков, А.В. Цветков. — М.: ПМСОФТ, 2005. — 206 с.

10. Научное и кадровое обеспечение АПК для продовольственного импортозамещения: материалы Всероссийской научно-практической конференции. 16-19 февраля 2016 года, г. Ижевск. В 3 т. — Ижевск: ФГБОУ ВО Ижевская ГСХА, 2016. — Т. 3. — 299 с.

11. Современные условия взаимодействия науки и техники: сборник статей Международной научно-практической конференции (29 марта 2018 г, г. Челябинск) / под ред. Коллектива авторов. — Уфа: ОМЕГА САЙНС, 2018. — 171 с.

12. Соловьев А.А., Рачек С.В. Трудовые ресурсы и пути улучшения их использования // ФГБОУ ВО «Уральский государственный университет путей сообщения». — Екатеринбург, [б. г.]. — [б. и.].

**УПРАВЛЕНИЕ МОТИВАЦИЕЙ ГОСУДАРСТВЕННЫХ  
СЛУЖАЩИХ В ОРГАНАХ ИСПОЛНИТЕЛЬНОЙ ВЛАСТИ  
(НА ПРИМЕРЕ КОМИТЕТА ПО ВНУТРЕННЕЙ ПОЛИТИКЕ  
ПРАВИТЕЛЬСТВА ХАБАРОВСКОГО КРАЯ)**

**Суркова Диана Дмитриевна**

магистрант

Научный руководитель: **Кулагина Ольга Владимировна**

к.э.н., доцент

Дальневосточный институт управления –

филиал ФГБОУ ВО «РАНХиГС»

**Аннотация:** В статье проведен анализ кадрового состава и действующую систему мотивации в органах исполнительной власти (на примере комитета по внутренней политике Правительства Хабаровского края). Особое внимание уделяется сотрудникам категории «специалисты», приведена динамика коэффициента текучести кадров за три исследуемых года, выявлена проблема недостаточной мотивации для сотрудников со стажем менее пяти лет.

**Ключевые слова:** мотивация, текучесть кадров, повышение уровня мотивации, кадровый состав, молодые специалисты.

**PERSONNEL MOTIVATION MANAGEMENT IN THE STRUCTURAL  
UNIT GOVERNMENT (ON THE EXAMPLE OF THE COMMITTEE  
ON INTERNAL POLICY OF THE GOVERNMENT  
OF KHABAROVSK TERRITORY)**

**Surkova Diana Dmitrievna**

Scientific adviser: **Kulagina Olga Vladimirovna**

**Abstract:** The article analyzes the personnel structure and the current motivation system in one of the structural divisions of the Khabarovsk Territory Government. Special attention is paid to employees of the «specialists» category, the dynamics of the staff turnover rate for the three studied years is shown, and the problem of insufficient motivation for employees with less than five years of experience is identified.

**Key words:** motivation, staff turnover, increased motivation, staff, young professionals.

В современных условиях важность исследуемой темы неоспорима. Сегодня в деловом мире все чаще акцентируется внимание на таких аспектах, как мотивация сотрудников и клиентоцентричность. Мотивация сотрудников стала ключевым элементом для повышения их продуктивности и производительности.

Вместе с тем, эффективность государственного регулирования в значительной степени зависит от стабильности функционирования государственных институтов. Достижения в деятельности государственных органов являются прямым следствием результатов интеллектуального труда государственных гражданских служащих, в связи с чем формирование профессионального кадрового состава входит в число первоочередных задач совершенствования государственного управления [1].

Сохранение в государственном органе высокопрофессиональных кадров требует внедрения технологий, стимулирующих гражданских служащих к долгосрочной деятельности, ориентированной на достижение конкретных результатов.

В числе важных ценностных ориентиров, на которые должны быть нацелены гражданские служащие, следует рассматривать профессионализм и компетентность, честность и беспристрастность [1].

Мотивация гражданских служащих является элементом системы управления кадрами государственного органа («единого кадрового цикла») наряду с такими элементами, как отбор, профессиональное развитие, оценка кадров, профессиональная культура и противодействие коррупции.

Основой для формирования системы нематериальной мотивации гражданских служащих в государственном органе являются положения пункта 6 части 2 статьи 60 Федерального закона от 27 июля 2004 г. № 79-ФЗ «О государственной гражданской службе Российской Федерации» [2], которые к числу приоритетных направлений формирования кадрового состава гражданской службы относят применение современных кадровых технологий при поступлении на гражданскую службу и ее прохождении.

Вместе с тем министерством труда и социальной защиты Российской Федерации в целях оказания методической помощи в реализации мероприятий по нематериальной мотивации государственных гражданских служащих Российской Федерации, способствующих повышению вовлеченности

гражданских служащих в решение задач, стоящих перед государственным органом, подготовлена Методика нематериальной мотивации государственных гражданских служащих Российской Федерации [1]. В Методике содержится общее описание системы нематериальной мотивации гражданских служащих, предлагаемой к внедрению в государственном органе на основе положений законодательства о государственной гражданской службе Российской Федерации и включающей рекомендуемые мероприятия нефинансового характера, которые могут быть реализованы в рамках применения кадровых технологий.

Однако на сегодняшний день существует понимание того, что снижается уровень престижа государственной службы, квалифицированные кадры выбирают работу в частном секторе из-за большей оплаты труда и бюрократических сложных процедур в государственных структурах. Еще в 2012 году Всероссийский центр изучения общественного мнения (ВЦИОМ) представлял данные о том, что каждый пятый россиянин (20%) хотел бы работать на государственной службе, а опросы среди молодежи показали, что каждый третий [3]. А в 2024 году результаты исследования восприятия бренда работодателя «Талантист», организованного президентской платформой «Россия – страна возможностей» (РСВ), совместно с группой Ansoг и холдингом «Ромир» говорят о том, что работать в органах государственной власти хотели бы лишь 7% россиян [4].

Таким образом, актуальность системы управления мотивацией персонала в органах исполнительной власти нельзя переоценить. Она не только определяет эффективность работы государственных органов, но также формирует основу для развития ответственных, профессионально нацеленных и мотивированных кадров, что в свою очередь способствует укреплению и развитию государственной структуры в целом. А совокупность выявленных проблем и определила актуальность исследуемой темы.

Предлагается оценить кадровый состав и действующую систему мотивации в комитете по внутренней политике Правительства Хабаровского края (далее – Комитет).

Для выявления динамики движения сотрудников в Комитете рассмотреть некоторые значимые показатели в разрезе трех лет (2022-2024 гг.).

Динамика численности сотрудников и уровня укомплектованности штата в Комитете за 2022–2024 гг. представлена на рисунке 1. Наблюдается снижение штатной численности на 2%, вакантных должностей на 50%, рост уровня укомплектованности штата с 88% в 2022 году до 94% в 2024 году, рисунок 2.



Рис. 1. Численность сотрудников Комитета

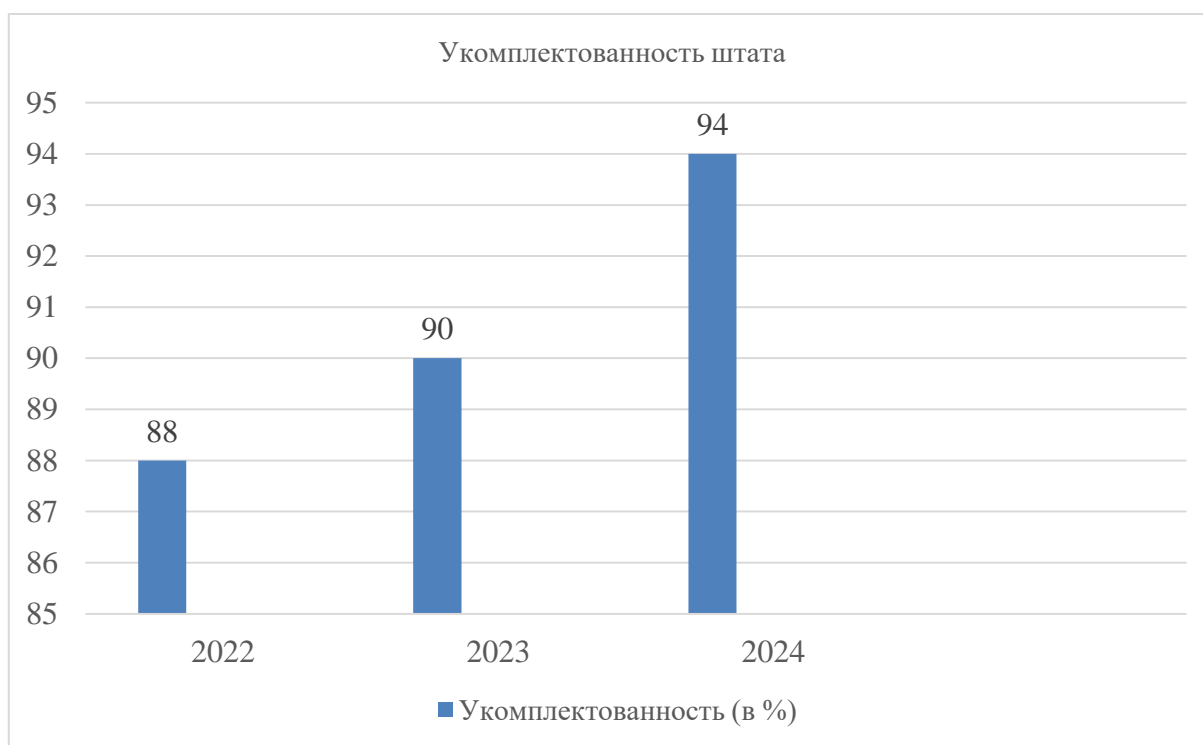


Рис. 2. Укомплектованность штата Комитета

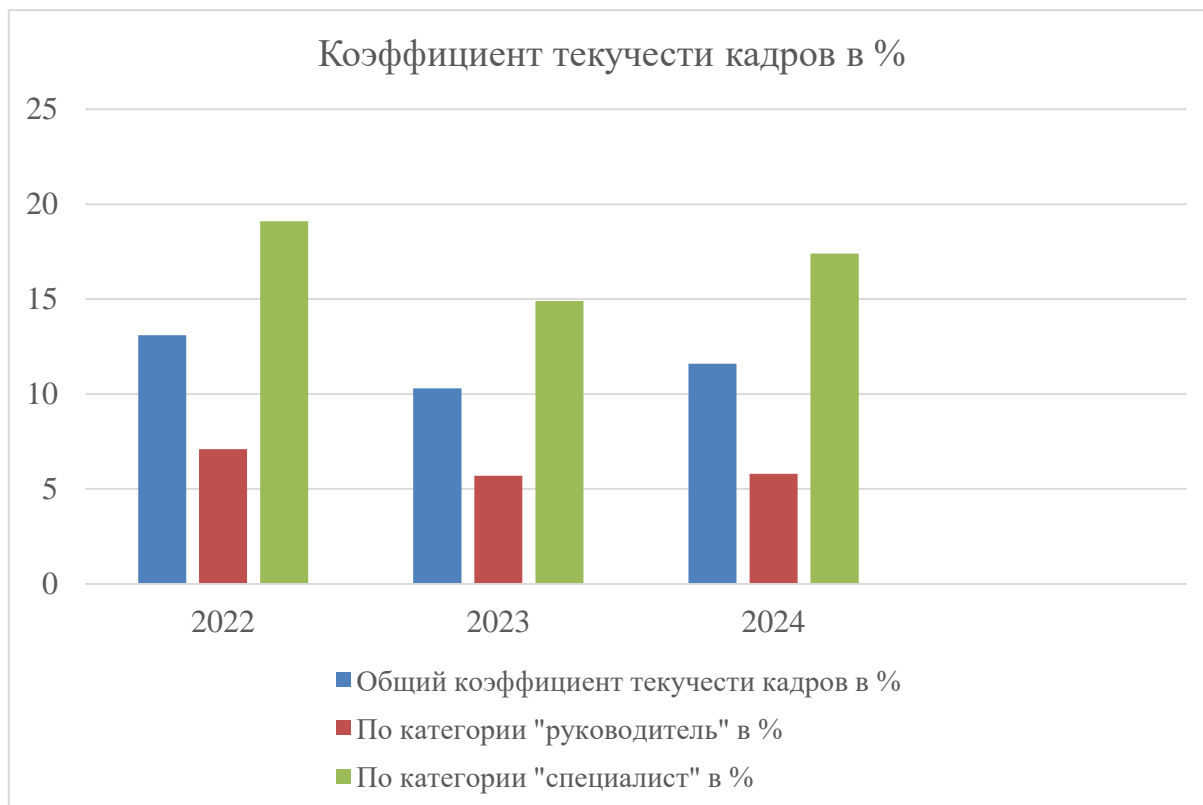
Из 34 государственных гражданских служащих Хабаровского края 2 человека имеют стаж менее 1 года, 6 человек имеют стаж от 1 до 5 лет, 5 человек имеют стаж от 5 до 10 лет, 6 человек от 10 до 15 лет, 11 человек от 15 до 25 лет и 4 человека со стажем более 25 лет (Рисунок 3).



**Рис. 3. Стаж сотрудников Комитета в 2024 году**

Коэффициент текучести кадров (государственных гражданских служащих Хабаровского края) в рассматриваемом органе в динамике по годам следующая: в 2022 году по категории должности «руководители» 7,1%, по категории «специалисты» 19,1%. В общем, коэффициент текучести кадров в Комитете равен 13,1% (6 уволенных сотрудников Хабаровского края по собственному желанию, среднесписочная численность равна 45,8 человек); в 2023 году по категории должности «руководители» 5,7%, по категории «специалисты» 14,9%. В общем, коэффициент текучести кадров в рассматриваемом структурном подразделении Правительства края равен 10,3% (5 уволенных сотрудников по собственному желанию, среднесписочная численность равна 48,3 человек), а в 2024 году по категории должности «руководители» 5,8%, по категории «специалисты» 17,4%. В общем, коэффициент текучести кадров в комитете равен 11,6% (4 уволенных сотрудника по собственному желанию, среднесписочная численность равна 34,3 человек) (Рис. 4).





**Рис. 4. Коэффициент текучести кадров Комитета**

Коэффициент текучести кадров выше 10% говорит о том, что в организации происходит значительное количество увольнений сотрудников. В динамике за три года наблюдается устойчивое значение коэффициента текучести кадров более 10%, также нужно отметить, что по категории «специалисты» данный показатель превышает 15%, что не является нормальным значением (по методике А.П. Егоршина естественным (нормальным) уровнем текучести кадров считается показатель 3–5% от количества сотрудников) [5]. Это может свидетельствовать о различных проблемах в организации, таких как неудовлетворенность сотрудников, недостаточные возможности для развития, конфликты в коллективе, неэффективное управление и прочее. Кроме того, высокий коэффициент текучести кадров может негативно сказываться на работе организации, так как увольнения требуют дополнительных затрат на поиск и обучение новых сотрудников, а также могут повлиять на работу коллектива и качество предоставляемых услуг. Важно провести анализ причин увольнений и принять меры для улучшения ситуации: улучшить условия труда, обеспечить развитие карьеры сотрудников, улучшить коммуникацию в коллективе, улучшить

психологический климат и т.д. Такие меры помогут снизить коэффициент текучести кадров и создать более стабильное и эффективное рабочее окружение.

Важно отметить, что в Комитете реализуется политика мотивации как материальная, так и нематериальная. Однако, несмотря на престиж места работы, стабильность, возможности карьерного роста, достойную оплату труда при выработке стажа, ранее в анализе отмечался высокий уровень текучести кадров, а именно 11,6% в 2024 году, 10,3% в 2023 году и 13,1% в 2022 году. Если рассматривать текучесть кадров в разрезе должностей, то наиболее высокий коэффициент текучести кадров по категории «специалисты» (2024 год - 17,4%, 2023 год – 14,9%, 2022 год – 19,1%), в то время как по категории должности «руководители» в 2024 году - 5,8%, в 2023 – 5,7%, в 2022 – 7,1%.

Данные показатели могут свидетельствовать о том, что для специалистов, в том числе тех, кто имеет опыт работы менее 5 лет, система мотивации выглядит менее привлекательной, чем для тех, кто имеет опыт работы более 5 лет. Это объясняется тем, что специалисты, которые только пришли на должность государственной гражданской службы, не получают надбавок за стаж работы, за классный чин и имеют стандартное количество дней отпуска, также, возможно, их ожидания, представления и амбиции (особенно у молодых специалистов) не сошлись с реальной ситуацией в организации. Вместе с тем, на данную ситуацию может влиять и социально-психологический климат в организации. Несмотря на помощь в адаптации новых сотрудников в организации, могут возникнуть ситуации, в которых новым сотрудникам сложнее работать в тех условиях, которые сложились в организации, в отличие от сотрудников, которые уже долгое время работают в рассматриваемом органе и привыкли ко всем условиям и изменениям.

Исходя из этого, можно выделить основные причины, способствующие высокой текучести кадров в ведущей группе должностей категории «специалисты»:

1. Низкий уровень заработной платы. Одним из ключевых факторов, влияющих на текучесть кадров, является уровень оплаты труда. Несмотря на важность работы в органах исполнительной власти, зарплаты часто остаются ниже рыночных предложений в частном секторе. Молодые специалисты могут находить более привлекательные условия труда в других сферах, что побуждает их покидать государственные организации.

2. Ограниченные возможности для карьерного роста. Многие работники с опытом менее 5 лет могут сталкиваться с отсутствием четкой структуры карьерного продвижения. Если перспективы повышения неясны или ограничены, молодые специалисты могут искать более перспективные возможности в других местах, где они увидят реальные шансы на рост.

3. Рабочая нагрузка и стресс. Работа в органах власти зачастую связана с высокой нагрузкой, стрессом и необходимостью работать в условиях неопределенности. Для новых сотрудников, которые не успели адаптироваться и оценить свои ресурсы, это может стать слишком высокой нагрузкой, способной вызвать выгорание и желание сменить место работы.

4. Невозможность реализации инициатив. Работа в государственной системе часто может быть ограничена бюрократическими процедурами, что не даёт молодым специалистам возможности реализовать свои идеи и инициативы. Это может привести к разочарованию и потере интереса к месту работы.

5. Культурные и организационные барьеры. Разные поколения сотрудников могут иметь разные ожидания и ценности. Молодые специалисты часто предпочитают прозрачность и открытость в отношении целей и политики организации. Если эта информация недоступна или неопределенна, это может снизить их мотивацию и привести к уходу.

6. Конкуренция со стороны частного сектора. Частный сектор часто предлагает более гибкие условия работы, лучшие программы поощрения и дополнительные преимущества, такие как возможность удаленной работы. Это может сделать частные компании более привлекательными для молодых специалистов по сравнению с госслужбой.

Текущая ситуация с кадрами в органах исполнительной власти составляет проблему, требующую комплексного подхода для решения. Важно понимать причины, способствующие этому процессу, и предпринять шаги для изменения ситуации. Это может включать пересмотр системы мотивации, улучшение условий труда, внедрение программ профессионального развития и создание более открытого и прозрачного организационного климата. Устранение этих барьеров поможет удержать молодых специалистов и повысить общую эффективность работы государственных структур в регионе.

**Список литературы**

1. «Методика нематериальной мотивации государственных гражданских служащих Российской Федерации» URL: <https://mintrud.gov.ru/ministry/programms/gossluzhba/16/16>
2. «О государственной гражданской службе в Российской Федерации»: федер. закон от 02.08.2004 № 79-ФЗ (ред. от 08.08.2024) // Собрание законодательства РФ. – 2004. - № 31. – Ст. 3215
3. Я б в госслужащие пошел, или Госслужба: кого и чем она привлекает? [Электронный ресурс] // пресс-выпуск ВЦИОМ №2025. – 2012. – 22 МАЯ. – Режим доступа: URL: <https://wciom.ru/analytical-reviews/analiticheskii-obzor/ya-b-v-gossluzhashhie-poshel-ili-gossluzhba-kogo-i-chem-ona-privlekaet> (Дата обращения: 23.01.2024).
4. Работать в органах государственной власти хотели бы 7% россиян [Электронный ресурс] // Режим доступа: URL: <https://www.vedomosti.ru/career/articles/2024/06/04/1041324-rabotat-v-organah-gosudarstvennoi-vlasti> (Дата обращения: 23.01.2024).
5. Егоршин А.П. Мотивация трудовой деятельности: Учебное пособие / А.П. Егоршин. – М.: ИНФРА-М, 2011. – 378 с.

## **ИМИДЖ И РЕПУТАЦИЯ КАК ФАКТОР ПОВЫШЕНИЯ КОНКУРЕНТОСПОСОБНОСТИ ФИРМЫ**

**Торопова Екатерина Евгеньевна**

магистрант

Тюменский индустриальный университет

**Аннотация:** В статье рассмотрены основные составляющие репутации и имиджа коммерческой организации, раскрывается их роль на современном рынке одежды. Представлено влияние имиджа компании на ее конкурентоспособность. В заключение делается вывод о необходимости использования силы имиджа в стратегическом направлении.

**Ключевые слова:** имидж, репутация, фирма, конкуренция, эффективность, магазин одежды.

## **IMAGE AND REPUTATION AS A FACTOR IN INCREASING THE COMPANY'S COMPETITIVENESS**

**Toropova Ekaterina Evgenievna**

**Abstract:** The article examines the main components of the reputation and image of a commercial organization, reveals their role in the modern clothing market. The influence of the company's image on its competitiveness is presented. In conclusion, a conclusion is made about the need to use the power of image in a strategic direction.

**Key words:** image, reputation, company, competition, efficiency, clothing store.

Имидж и репутация играют важную роль в современном бизнесе. Они определяют, какую картину о магазине и его продукции формируют потребители. [1, с. 27] В случае магазинов женской одежды создание правильного имиджа и установление прочной репутации имеет особое значение.

Розничные магазины женской одежды сейчас существуют в огромном количестве, поэтому имидж и репутация становятся ключевыми факторами для

привлечения клиентов и долгосрочного успеха. В этой статье мы рассмотрим основные составляющие имиджа и репутации магазина женской одежды, чтобы понять, что делает магазин привлекательным для покупателей.

Рассмотрим детально составляющие репутации фирмы:

Успешное создание и поддержание репутации фирмы требует наличия ряда ключевых факторов:

– Качество продукции или услуг. Компания должна стремиться к высокому качеству своей продукции или услуг и доказать, что она выполняет обещания.

– Высокий уровень обслуживания клиентов. Фирма должна быть готова предоставить отличный сервис своим клиентам на всех этапах сделки.

– Инновации и постоянное развитие. Компания должна постоянно следить за новыми трендами и технологиями в своей отрасли и предлагать инновационные решения для своих клиентов.

– Социальная ответственность. Фирма должна активно включаться в социальные и экологические программы, что помогает ей создать положительную репутацию в глазах общества.

– Эффективное коммуникационное взаимодействие. Компания должна уделять внимание открытому общению с клиентами, партнерами и всеми заинтересованными сторонами.

Действительно, репутация фирмы играет важную роль в ее конкурентоспособности. Положительная репутация может привлечь новых клиентов и партнеров, укрепить связи с текущими клиентами и повысить лояльность к бренду. Кроме того, хорошая репутация может привлечь новых инвесторов и финансирование, а также обеспечить фирме доступ к новым рынкам и возможностям для роста [2, с. 110].

С другой стороны, плохая репутация может отпугнуть клиентов, партнеров и инвесторов, привести к потере бизнеса и рыночной доли, а также повредить бренд и долгосрочную конкурентоспособность фирмы. Поэтому управление и поддержание положительной репутации должно быть одним из приоритетов фирмы. Это включает в себя эффективную коммуникацию с целевой аудиторией, качественную продукцию и услуги, ответственное поведение в отношении окружающей среды и общества, а также прозрачность и открытость в своей деятельности.

С целью поддержания конкурентоспособности необходимо развивать такой навык как управление репутацией. Такой навык требует непрерывного

мониторинга и улучшения. Компания должна активно изучать обратную связь от клиентов, участвовать в обсуждениях в социальных сетях, отслеживать упоминания о себе в СМИ и Интернете. Важно оперативно реагировать на возникающие вопросы и проблемы, а также принимать меры для исправления ошибок и недоработок [3, с. 57].

В конечном счете репутация фирмы может стать ключевым конкурентным преимуществом и помочь ей достичь успеха на рынке.

В суровой бизнес-среде, насыщенной разнообразными предложениями и альтернативами, имидж становится мощным инструментом, позволяющим выделиться и привлечь внимание целевой аудитории.

Успешный имидж фирмы — это четкое, узнаваемое и привлекательное восприятие бренда со стороны потенциальных клиентов и конкурентов. Имидж является комплексным понятием, включающим в себя как внешние атрибуты фирмы (логотип, дизайн, визуальное оформление), так и внутренние факторы (корпоративная культура, ценности, отношения с клиентами).

Уникальный имидж фирмы позволяет привлечь внимание целевой аудитории и выстроить долгосрочные отношения. Потребители, связывающие бренд с положительными эмоциями и приятными впечатлениями, склонны оставаться верными и рекомендовать фирму своим знакомым [4, с. 28]. Таким образом, имидж стимулирует лояльность и повышает вероятность повторных продаж, что в свою очередь влияет на финансовую стабильность и успех фирмы.

Есть существенная разница между репутацией и имиджем. Имидж – это то, что организация сама о себе думает и хочет, чтобы так думали другие, а репутация – сумма мнений, общественная оценка «со стороны». То есть, имидж это «автообраз», а репутация – образ более «объективный».

Репутация складывается на основе прошлых лет, свершившихся фактов, а для построения имиджа можно использовать не только былые и нынешние достижения, но и проекты организации на будущее, а также общественно значимые предложения и прогрессивные взгляды главы организации.

Но при этом очевидно, что достигнуть хорошей репутации невозможно, не работая над своим имиджем. Часто бывает, что в компании никто не задумывается над тем, как она выглядит со стороны, а самое главное – никто не знает, как организация хотела бы выглядеть.

Какие составляющие имиджа магазина одежды важны для поддержания конкуренции на рынке?

Первое, что привлекает внимание покупателей, это уникальный стиль магазина и дизайн его интерьера. Магазин должен иметь привлекательную внешность, которая отражает его концепцию и ценности. Это может включать в себя светлые и просторные помещения, стильную витрину, красивые декоративные элементы и качественную мебель. Уникальный стиль и дизайн создают приятную атмосферу для покупателей и помогают им ощутить удовольствие от покупок.

Модные тенденции – еще одна важная составляющая имиджа и репутации магазина женской одежды. Потребители стремятся приобретать модные и стильные товары, которые отражают последние модные тенденции. Магазин, который следит за актуальными трендами и предлагает своим клиентам соответствующую одежду, создает имидж модного и востребованного места для покупок.

Кроме эстетического воздействия, магазин должен предлагать высококачественные товары. Женская одежда должна быть изготовлена из качественных материалов, иметь прочные швы и хорошую отделку. Когда покупатель покупает вещь в магазине женской одежды, он ожидает, что она будет долговечной и сохранит свой вид даже после многих стирок. Предлагая товары высокого качества, магазин создает доверие у своих клиентов и укрепляет свою репутацию.

Ассортимент – еще один ключевой элемент успеха магазина женской одежды. Потребители ожидают разнообразия и широкого выбора в одежде, чтобы найти идеальный предмет для любого случая. Качественный и разнообразный ассортимент сбалансирован между базовыми и актуальными моделями одежды, а также предоставляет разные размеры и стили [5, с. 67].

Кроме эстетического воздействия, магазин должен предлагать высококачественные товары. Женская одежда должна быть изготовлена из качественных материалов, иметь прочные швы и хорошую отделку. Когда покупатель покупает вещь в магазине женской одежды, он ожидает, что она будет долговечной и сохранит свой вид даже после многих стирок. Предлагая товары высокого качества, магазин создает доверие у своих клиентов и укрепляет свою репутацию.

Сервис и клиентоориентированность – неотъемлемые составляющие имиджа и репутации магазина женской одежды. Потребители ожидают высокого уровня сервиса, включая дружелюбный и внимательный персонал, помощь в подборе одежды и возможность возврата товара. Отличный сервис



создает удовлетворенность клиентов и положительные впечатления, что в итоге укрепляет репутацию магазина.

Наличие профессионального и дружелюбного персонала является еще одной важной составляющей успешного магазина женской одежды. Работники должны быть компетентными и хорошо знать ассортимент товаров, чтобы помочь клиентам с выбором и подобрать идеальный наряд именно для них. Дружелюбный и внимательный персонал создает приятное впечатление у клиентов и усиливает положительный имидж магазина.

Рекомендации и отзывы – репутация магазина также зависит от рекомендаций и отзывов клиентов. Потребители имеют привычку делиться своим опытом покупок в социальных сетях, отзывах и других ресурсах. Магазин женской одежды должен стремиться к положительным отзывам и рекомендациям, постоянно улучшая свои продукты, сервис и коммуникацию с клиентами.

Роль имиджа и репутации фирмы для ее конкурентоспособности на рынке не может быть недооценена. Силу имиджа необходимо использовать стратегически, чтобы привлечь, удержать и развивать клиентскую базу, а также повысить статус и позиционирование фирмы на рынке. Репутация становится ключевым фактором, определяющим успех и преимущество фирмы перед конкурентами.

### **Список литературы**

1. Азоев Г.Л. Конкуренция: анализ, стратегия и практика / Г.Л. Азоев. – Москва : Центр экономики и маркетинга, 2021. – 208 с.
2. Даулинг Г. Репутация фирмы. Создание, управление и оценка эффективности / Г. Даулинг. – М. : Имидж-Контакт, 2017. – 368 с.
3. Джи Б. Имидж фирмы. Планирование, формирование, продвижение / Б. Джи. – СПб : Питер, 2003. – 224 с.
4. Быстрова Н.Г. Реклама как психологическая коммуникация: креативный аспект / Н.Г. Быстрова // Гуманитарный трактат. – 2017. – № 13. – С. 3-6.
5. Рева Е.В. Управление репутацией: Учебное пособие / Е.В. Рева. – М. : Издательско-торговая корпорация «Дашков и К<sup>о</sup>», 2015. – 136 с.
6. Пайн II Д.Б. Экономия опыта: Конкуренция за время, внимание и деньги клиентов / Д.Б. Пайн II, Д.Х. Гилмор. – Кеймбридж : Harvard Business Review Press, 2019. – 368 с.

7. Портер М. Конкуренция / М. Портер. – СПб. : Рудомино, 2019. – 300 с.

8. Кутлалиев А.В., Попов А.Г. Эффективность рекламы / А.В. Кутлалиев, А.Г. Попов. М.: Изд-во ФАИР-ПРЕСС, 2022. — 288 с.

9. Шарков Ф.И. Константы гудвилла: стиль, публицити, репутация, имидж и бренд фирмы / Ф.И. Шарков. – Москва : Издательско-торговая корпорация «Дашков и К», 2010. – 272 с.

© Е.Е. Торопова, 2025

**СЕКЦИЯ  
ГОСУДАРСТВЕННОЕ  
И МУНИЦИПАЛЬНОЕ  
УПРАВЛЕНИЕ**

**ФОРМИРОВАНИЕ МЕХАНИЗМА КОМПЛЕКСНОГО РАЗВИТИЯ  
ТЕРРИТОРИИ МУНИЦИПАЛЬНЫХ ОБРАЗОВАНИЙ В НОВЫХ  
УСЛОВИЯХ ДЕЙСТВИЯ НАЦИОНАЛЬНЫХ ПРОЕКТОВ**

**Челаева Татьяна Владимировна**

аспирант

ФГБОУ ВО «Тихоокеанский

государственный университет»,

Глава сельского поселения «Село Бычиха»

Хабаровского муниципального района

**Аннотация:** Целью исследования является рассмотрение механизма комплексного развития территории муниципального образования. Уточнено определение «комплексное развитие территории». В исследовании описан механизм комплексного развития в деятельности органов местного самоуправления, с помощью которого реализуются мероприятия национальных проектов.

**Ключевые слова:** комплексное развитие территории, муниципальное образование, механизм, деятельность органов местного самоуправления, программно-проектные мероприятия.

**FORMATION OF A MECHANISM FOR COMPREHENSIVE  
DEVELOPMENT OF THE TERRITORY OF MUNICIPAL ENTITIES IN  
THE NEW CONDITIONS OF OPERATION OF NATIONAL PROJECTS**

**Chelaeva Tatyana Vladimirovna**

**Abstract:** The purpose of the study is to consider the mechanism of integrated development of the territory of a municipality. The definition of «integrated development of the territory» is specified. The study describes the mechanism of integrated development in the activities of local government bodies, with the help of which the activities of national projects are implemented.

**Key words:** integrated development of the territory, municipal formation, mechanism, activities of local government bodies, program and project activities.

**Введение.** В настоящее время наблюдается новый этап в деятельности органов местного самоуправления – комплексное развитие территорий муниципальных образований, которому уделяется достаточно внимания со стороны Президента и Правительства Российской Федерации. Основные ключевые направления комплексного развития отражены в новых национальных проектах Российской Федерации. От того, как будет сформирован механизм комплексного развития территории, напрямую будет зависеть результативность реализации проектов комплексного развития.

**Актуальность.** В современной деятельности органов местного самоуправления нет единой концепции комплексного развития территории, которой можно было бы руководствоваться в повседневной деятельности. Практическая работа муниципалитетов по комплексному развитию выстроена вокруг реализации национальных, федеральных, региональных проектов, государственных и муниципальных программ. Однако в связи с введением в действие новых 20 национальных проектов, определяющих развитие нашей страны на ближайшие годы, которые развивают и дополняют 12 предыдущих нацпроектов, необходимо формирование механизма комплексного развития территории.

**Основная часть.** Впервые о комплексном развитии территории заговорили еще в советский период 1960-70 гг. В те годы по принципу комплексности устойчивыми темпами строились города и села. Застройка осуществлялась с одновременным возведением жилых, социальных и общественных объектов в увязке с коммунальной и транспортной инфраструктурой исходя из установленных нормативов и утвержденных генеральных планов.

По мнению Л.Ю. Блинова и И.С. Орловой, основополагающим направлением комплексного развития является комплексная застройка территории, где человек имеет возможность жить, работать, учиться, отдыхать и пр. не покидая территорию застройки [1, с. 43].

При переходе от социализма к капитализму комплексная застройка территории трансформировалась в градостроительную деятельность по застройке территории, что нашло свое отражение в трудах Е.Ю. Чмыхало [2, с. 15], Е.В. Щербиной [3, с. 89].

В своих работах Е.К. Самолазова уточняет, что комплексное развитие территории направлено на строительство жилых и инфраструктурных объектов [4, с. 112].

По мнению М.М. Войнюк, комплексное развитие направлено на повышение качества и уровня жизни населения в результате развития всей инфраструктуры [5, с. 112].

На основе рассмотренных подходов и с учетом целей реализации национального проекта «Инфраструктура для жизни», являющегося продолжением нацпроекта «Жилье и городская среда», направленных на улучшение качества среды проживания, предлагается авторское уточнение научного понятия «комплексное развитие территории», под которым понимается комплексная жилая, социальная и инфраструктурная застройка территории для удовлетворения потребностей жителей, улучшения качества их жизни и создания комфортной городской среды.

Концепция реализации проектов комплексного развития территории муниципального образования должна опираться на механизм комплексного развития. В своей работе «Формирование механизма комплексного развития территории жилой застройки в регионе» Г.В. Гусева предлагает механизм комплексного развития территории жилой застройки в регионе, который определен «как система форм регулирования, инструментов и методов, реализуемых стейкхолдерами проектов КРТ, для реализации соответствующих принципов КРТ с целью повышения качества проживания населения и создания комфортной городской среды» [6, с. 50].

Предлагаемым механизмом можно руководствоваться при планировании работ по комплексному развитию территории, однако, на наш взгляд, он нуждается в доработке с возможностью выполнения программно-проектных мероприятий в рамках реализации национальных, федеральных, региональных проектов, государственных и муниципальных программ. Данные документы, в сущности, содержат основные ключевые направления и механизм комплексного развития территории. Однако трудности в его формулировании заключаются в отсутствии учета особенностей территории, что вызывает необходимость его формирования.

Таким образом, предлагается уточнить механизм комплексного развития территории, предложенный Г.В. Гусевой, в части программно-проектных инструментов реализации проектов комплексного развития, а также принципов комплексного развития территории, заключающихся в сбалансированности застройки территории, устойчивости развития и результативности в достижении целей комплексного развития. Уточненный механизм комплексного развития территории представлен на рисунке 1.

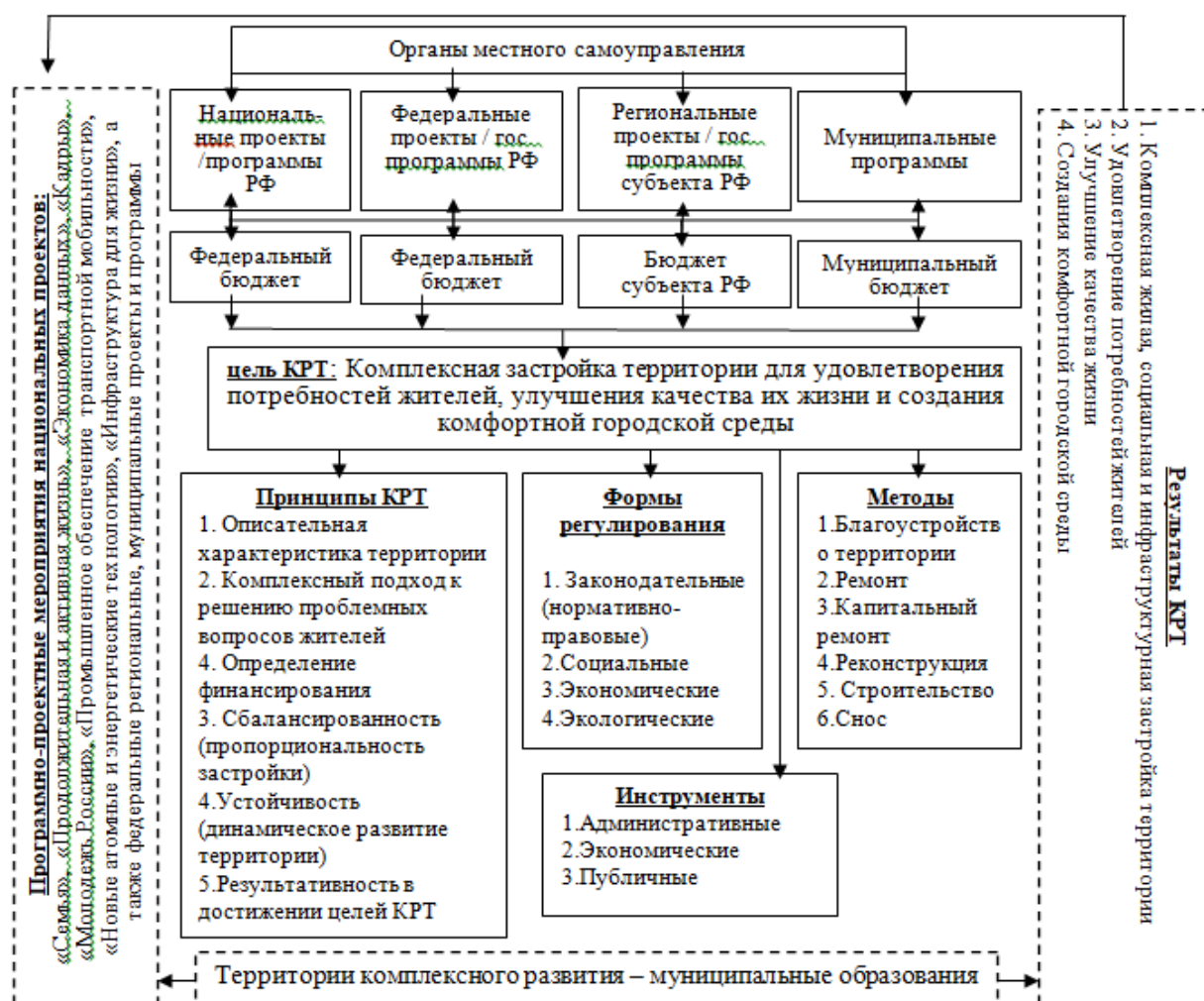


Рис. 1. Механизм комплексного развития территории

Представленный механизм описывает взаимосвязанную систему регулирования программно-проектных направлений, реализуемых органами местного самоуправления при финансовой поддержке из бюджетов разных уровней на территориях комплексного развития с целью реализации принципов, форм, методов и инструментов комплексного развития для достижения целей развития и получения результатов комплексного развития территории.

**Выводы.** Таким образом, на механизм комплексного развития территории опираются проекты комплексного развития, соответственно квалифицированное применение механизма комплексного развития территории будет способствовать результативности реализации проектов и достижению целей комплексного развития территории.

**Список литературы**

1. Блинов Л.Ю., Орлова И.С. Система исследования потребителей как основа для формирования успешного продукта: статья [электронный ресурс]. Режим доступа: <http://absopac.rea.ru/opacunicode/index.php?url=/notices/index/IdNotice:165464/Source:default>
2. Чмыхало Е.Ю. Комплексное развитие территорий: эколого-правовой аспект / Е.Ю. Чмыхало // Аграрное и земельное право. – 2022. – № 12(216). – С. 39-42. – DOI 10.47643/1815-1329\_2022\_12\_39. – EDN DWCYOF.
3. Щербина Е.В. Градостроительные аспекты проектирования устойчивой городской среды / Е.В. Щербина, Н.В. Данилина. // Вестник ИрГТУ. 2014.— № 11 (94). — 183–186.
4. Самолазова Е.К. Комплексное развитие территории в исторической части крупнейшего города / Е.К. Самолазова // Символ науки: международный научный журнал. – 2016. – № 4-4(16). – С. 147-151. – EDN TRBLHZ.
5. Войтюк М.М. Комплексное развитие инфраструктуры сельских территорий / М.М. Войтюк // Региональная экономика: теория и практика. – 2009. – № 5. – С. 60-63.
6. Гусева Г.В. Формирование механизма комплексного развития территории жилой застройки в регионе / Г.В. Гусева // Проблемы социально-экономического развития Сибири. – 2022. – № 2(48). – С. 49-53. – DOI 10.18324/2224-1833-2022-2-49-53.



УДК 336.711.65

**РЕФОРМИРОВАНИЕ ЗАКОНОДАТЕЛЬСТВА В СФЕРЕ  
ГОСУДАРСТВЕННОГО КОНТРОЛЯ (НАДЗОРА)**

**Янатьева Полина Сергеевна**  
студент

Научный руководитель: **Котов Евгений Валериевич**  
к.э.н., ст.науч.сотр., доцент  
ФГБОУ ВО «Донецкая академия управления и  
государственной службы»

**Аннотация:** Государственный контроль и надзор являются важными функциями государственного управления, их реализация направлена на обеспечение законности во всех сферах государственной и общественной жизни, защиту прав и законных интересов граждан и организаций. Данная статья посвящена исследованию контрольно-надзорной деятельности в системе государственного управления и анализу реформ указанной сферы.

**Ключевые слова:** контроль, надзор, государственное управление, экономическое развитие, реформы, риск-ориентированный подход, профилактические мероприятия.

**REFORMING THE LEGISLATION OF STATE  
CONTROL (SUPERVISION) IN THE FIELD  
OF ACTIVITY TECHNICAL REGULATION**

**Yanatieva Polina Sergoevna**

Scientific supervisor: **Kotov Evgeny Valerievich**

**Abstract:** State control and supervision are important functions of public administration, their implementation is aimed at ensuring legality in all spheres of state and public life, protecting the rights and legitimate interests of citizens and organizations. This article is devoted to the study of control and supervisory activities in the public administration system and the analysis of reforms in this area.

**Key words:** control, supervision, public administration, economic development, reforms, risk-based approach, preventive measures.

Формирование государственной системы контроля и надзора имеет богатую историю. Это обусловлено, с одной стороны, неотъемлемой потребностью государства и общества в эффективном осуществлении правового регулирования, для чего необходима налаженная и функционирующая система контроля. С другой стороны, этот процесс постоянно сопровождается поиском оптимальных функциональных аспектов такой деятельности, разработкой ее теоретических основ и совершенствованием нормативно-правовой базы. Множество нормативных актов, определяющих требования к объектам технического регулирования, а также наличие в них противоречивых положений, неминуемо приводят к сложности и дезорганизации системы государственного контроля [4, с. 3].

В настоящее время контрольно-надзорная деятельность является одной из ключевых функций органов государственной власти. Она направлена на обеспечение соблюдения законности, гарантии прав и свобод граждан, а также защиту общественных интересов.

В научной литературе существует множество подходов к пониманию сущности контроля и контрольной деятельности. В рамках теории управления контроль рассматривается как система наблюдения и проверки функционирования определенного объекта с целью устранения его отклонений от установленных параметров. Контроль как функция управления и стадия в управленческом цикле рассматривается как система наблюдения и проверки функционирования объекта в соответствии с принятым решением, выявление результатов воздействия субъекта на объект, допущенных отклонений, их коррекция [5, с. 153].

Ссылаясь на законодательство в области контроля и надзора – Федеральный закон № 248-ФЗ от 31.07.2020 г. «О государственном контроле (надзоре) и муниципальном контроле в Российской Федерации» (далее – ФЗ № 248-ФЗ) исходя только из названия закона, можно сделать вывод, что понятия «контроль» и «надзор» подменяют друг друга или же являются тождественными. Хотя отдельные законодательные и нормативные документы пытаются выделить различия между этими понятиями, на практике явное разграничение отсутствует.

Под государственным контролем (надзором), согласно ФЗ № 248-ФЗ, понимают «деятельность контрольных (надзорных) органов, направленную на предупреждение, выявление и пресечение нарушений обязательных требований, осуществляемую в пределах полномочий указанных органов

посредством профилактики нарушений обязательных требований, оценки соблюдения гражданами и организациями обязательных требований, выявления их нарушений, принятия предусмотренных законодательством Российской Федерации мер по пресечению выявленных нарушений обязательных требований, устранению их последствий и (или) восстановлению правового положения, существовавшего до возникновения таких нарушений» [1].

Вступивший в силу 01.07.2020 г. ФЗ № 248-ФЗ является своего рода реформой в контрольно-надзорной деятельности, изменивший подход к осуществлению государственного, муниципального контроля. Этот закон, который часто называют контрольно-надзорным кодексом, систематизирует правила организации и осуществления государственного контроля (надзора) и муниципального контроля, в том числе закрепляет новую систему и порядок проведения контрольных (надзорных) мероприятий. ФЗ № 248-ФЗ изменил правила государственного и муниципального контроля (надзора).

В новом законе акцент сделан не на привлечении к ответственности (как в его предшественнике, ФЗ от 26.12.2008 № 294-ФЗ «О защите прав юридических лиц и индивидуальных предпринимателей при осуществлении государственного контроля (надзора) и муниципального контроля»), а на предупреждении нарушений посредством применения надзорными органами широкого спектра инструментов, среди которых важное место отводится профилактике нарушений. Предусматривается приоритет проведения профилактических мероприятий над контрольными. В связи с чем эффективность государственного контроля оценивается не по количеству применяемых штрафных санкций, а по количеству реально устраненных нарушений.

Стоит отметить, что в целом Закон № 248-ФЗ является продолжением реформы контрольно-надзорной деятельности и ориентирован на профилактику нарушений обязательных требований. Для обеспечения экономического роста страны необходимо сосредоточиться на ключевых задачах, которые обеспечат минимизацию административной нагрузки, оказываемой контрольно-надзорными органами на бизнес-структуры, а также оптимизацию взаимодействия государства с предпринимательским сообществом в сфере осуществления контрольно-надзорных функций.

Основным достижением ФЗ № 294-ФЗ в рамках государственного контроля стало повсеместное внедрение риск-ориентированного подхода

к осуществлению всех видов государственного контроля и надзора, т.е. метод организации и осуществления государственного надзора, при котором выбор интенсивности проведения мероприятий по контролю определяется отнесением деятельности юридического лица, индивидуального предпринимателя и (или) используемых ими производственных объектов к определенной категории риска либо определенному классу опасности.

Именно риск-ориентированный подход, исходя из толкования норм законодательства, позволит обеспечить повышение прозрачности деятельности контролирующих органов, снижение количества проверок и административной нагрузки на бизнес. Поэтому в вышеупомянутом ФЗ выделены 2 инструмента оценки рисков:

- отнесение подконтрольных лиц/ объектов к категориям риска или классам опасности;
- использование индикаторов риска.

В общей картине контрольно-надзорная деятельность видится, прежде всего, как инструмент для восстановления экономического роста, а не как средство поддержания порядка.

В настоящее время контрольная деятельность все больше рассматривается как стимул экономического роста. Вместо наказания предпринимателей, она фокусируется на предоставлении рекомендаций по соблюдению законодательства.

Несомненно, экономический рост, основанный на снижении административного бремени и расширении предпринимательских свобод, является важным фактором развития страны. Однако при проведении реформ необходимо помнить о первостепенной роли контрольной деятельности в обеспечении правопорядка, минимизации вреда от нарушений законодательства и защите прав граждан в сферах, жизненно важных для общества.

Несмотря на бесспорные преимущества профилактических мер, следует признать, что они не могут рассматриваться как универсальное решение и основной инструмент поддержания порядка во всех областях общественной жизни. Из показателей, опубликованных Росстандартом в 2024 году, ясно, что, несмотря на колоссальную работу по профилактике нарушений и снижение проведения контрольно-надзорных мероприятий, доля предприятий, на которых выявлены нарушения при проведении проверок, выросла в 2023 г. на 6,1% по сравнению с 2021 г.

Тем не менее, в настоящий момент очевидно, что задачи по минимизации административного бремени для бизнеса, упрощению административных процедур и внедрению прозрачного и понятного регулирования предпринимательской деятельности являются приоритетными и неоспоримыми задачами государства. Однако реализация этих задач не должна осуществляться за счет снижения эффективности контрольно-надзорной деятельности.

### **Список литературы**

1. О государственном контроле (надзоре) и муниципальном контроле в Российской Федерации: Федеральный закон от 31.07.2020 г. № 248-ФЗ [Электронный ресурс]. Режим доступа URL: [https://www.consultant.ru/document/cons\\_doc\\_LAW\\_358750/](https://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_358750/) (дата обращения 25.01.2025).

2. О внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации в связи с принятием Федерального закона «О государственном контроле (надзоре) и муниципальном контроле в Российской Федерации: Федеральный закон от 11 июня 2021 г. № 170-ФЗ [Электронный ресурс]. Режим доступа URL: [https://www.consultant.ru/document/cons\\_doc\\_LAW\\_386909/](https://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_386909/) (дата обращения 25.01.2025).

3. О Федеральном агентстве по техническому регулированию и метрологии: Постановлением Правительства Российской Федерации от 17 июня 2004 г. № 294 [Электронный ресурс]. Режим доступа URL: [https://www.consultant.ru/document/cons\\_doc\\_LAW\\_48133/](https://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_48133/) (дата обращения 25.01.2025).

4. Калмыкова А.В. Основные черты государственного контроля (надзора) в сфере технического регулирования// Журнал Российского права – 2007 – № 5 – С. 3-11.

5. Лапина М.А. Сущность государственного контроля (надзора) и генезис его законодательного определения// Финансы: теория и практика – 2016 – № 20(4)1 – С. 152-157.

© П.С. Янатьева, 2025

**СЕКЦИЯ  
АКТУАЛЬНЫЕ ВОПРОСЫ  
ЭКОНОМИКИ**

## **СОВРЕМЕННОЕ СОСТОЯНИЕ И ТЕНДЕНЦИИ РАЗВИТИЯ ПРОЦЕССА КОММЕРЦИАЛИЗАЦИИ ТЕХНОЛОГИЙ В РОССИИ**

**Добровольский Никита Владимирович**

магистрант

Научный руководитель: **Рыбина Марина Николаевна**

к.э.н., доцент

ФГБОУ ВО «Государственный университет управления»

**Аннотация:** Формирование отечественной модели распространения технологий является актуальной задачей государственной стратегии инновационного развития России. Разработка нововведений и коммерциализация результатов исследований – основополагающий элемент распространения технологий, для эффективного функционирования которого требуется комплексный подход. В статье обращается внимание на важность содействию коммерциализация технологий таких институтов, как университеты, результативность которых зависит от совместной работы с корпоративным сектором страны и финансирования. Подчеркивается необходимость совершенствования всей процедуры патентования, вплоть до выработки ускоренного механизма процедуры, а также всемерного использования возможностей, которые были созданы в условиях санкционного давления, акцентируя внимание на цифровизации трансформации процессов коммерциализации технологий.

**Ключевые слова:** распространение технологий, патентование, наука и университеты, цифровая экономика, интеллектуальная деятельность.

## **CURRENT STATE AND TRENDS IN THE DEVELOPMENT OF TECHNOLOGY COMMERCIALIZATION IN RUSSIA**

**Dobrovolsky Nikita Vladimirovich**

Scientific adviser: **Rybina Marina Nikolaevna**

**Abstract:** The formation of a domestic model of technology diffusion is an urgent task of the state strategy of Russia's innovative development. The development of innovations and commercialization of research results is a fundamental element of

technology diffusion, the effective functioning of which requires a comprehensive approach. The article draws attention to the importance of promoting the commercialization of technologies of such institutions as universities, the effectiveness of which depends on joint work with the country's corporate sector and funding. The article emphasizes the need to improve the entire patenting procedure, up to the development of an accelerated mechanism of the procedure, as well as the full use of opportunities that have been created under the sanctions pressure of unfriendly states, focusing on the digitalization of the transformation of technology commercialization processes.

**Key words:** technology diffusion, patenting, science and universities, digital economy, intellectual activity.

Коммерциализация технологий в России представляет собой сложный и многогранный процесс, находящийся в стадии активного становления. Государственные усилия последних лет сконцентрированы на создании институциональной инфраструктуры, способной обеспечить переход от фундаментальных исследований к рыночным продуктам. Примером таких усилий являются национальные проекты «Наука и университеты» и «Цифровая экономика», в рамках которых были запущены масштабные программы финансирования научно-исследовательских разработок (НИОКР), включая создание современных лабораторий и цифровых платформ для управления инновациями [1, 2, 3]. Так, технопарк «Сколково», ставший символом российских достижений в сфере инноваций и исследований, объединил более 2 тыс. стартапов, получивших налоговые льготы и доступ к международным партнерам [4].

В текущей ситуации важную роль в процессе коммерциализации технологий стали играть университеты, трансформирующиеся из традиционных образовательных учреждений в исследовательские хабы. Это включает в себя создание инновационных экосистем, которые способствуют трансферу технологий и компетенций в реальный сектор экономики. Университеты становятся не только центрами обучения и исследований, но и активными участниками экономического развития, внедряя результаты интеллектуальной деятельности в промышленность через механизмы лицензирования, создание малых инновационных предприятий и выполнение заказных НИОКР. Ведущие образовательные учреждения, такие как МГУ, ГУУ, МФТИ и другие активно развивают стартап-студии и бизнес-инкубаторы,



где студенты и ученые могут тестировать гипотезы на стыке науки и бизнеса, а также на основе своих исследований открывать компании при поддержке экспертов [5].

Таким образом, университеты работают сразу в двух направлениях – поддержка исследовательской деятельности на самом старте развития технологии, а также помогает сделать первые шаги в коммерциализации разработанных технологий. С целью использовать базу университетов как площадку для коммерциализации технологий в 2022 году был создан федеральный проект «Платформа университетского технологического предпринимательства». Ожидаемый результат от деятельности данного проекта прописан до 2030 года, однако уже на текущий момент в проекте уже участвует более 400 высших учебных заведений [6].

Финансовая составляющая процесса коммерциализации технологий остается уязвимым звеном. Несмотря на то, что средние и крупные компании планируют в ближайшие три года наращивать инвестиции в научные исследования, планы на увеличение инвестиций намного сокращенные по сравнению с текущим периодом. Кроме того, объем венчурного инвестирования в России в 2024 году сократился на 23% по сравнению с 2023 годом. Сократилось также количество сделок – на 17%. Главными причинами сокращения объема инвестиций называют высокую ключевую ставку на протяжении года, а также низкие перспективы ее снижения в ближайшее время. Из-за снижения объема поступающих инвестиций исследователям и разработчикам прорывных технологий становится сложнее найти финансирование для выхода на рынок [7].

Проблемы в патентовании также вызывают дополнительные сложности в процессе коммерциализации технологий в России. За 2023 год в России было подано 27 153 патентных заявки по данным всемирной организации интеллектуальной собственности. Китай подал 1 644 331 заявку, а США – 529 372. «США являются нетто-экспортером своей интеллектуальной собственности. На нее приходится более 50 процентов мирового экспорта в области аэрокосмической промышленности, более 30 процентов – компьютеров и офисного оборудования. Доходы от иностранных фирм, купившим права на интеллектуальную собственность в США, с каждым годом растут и превышают более чем в 3 раза собственные затраты на приобретение зарубежных know-how. Особо актуальным в современных условиях является

непосредственное соучастие государства и частного сектора в научно-исследовательской и опытно-конструкторской работе (НИОКР) и законодательная деятельность в области правового оформления патентной деятельности в этом случае» [8].

При этом важно отметить, что в отрасли науки в России трудится 670 тысяч человек, и по этому показателю Россия входит в пятерку мировых лидеров. Однако нельзя не отметить рост количества поданных заявок в России – в 2022 году было подано 25 198 патентных заявок. При рассмотрении динамики и количества заявок на защиту интеллектуальной собственности требуется учитывать бюрократизацию процедур: срок получения патента может достигать 24 месяцев в случае патентования изобретения. При этом не существует механизма ускорения процедуры. В современных технологичных отраслях срок жизни инновации может быть меньше года до выхода более современного и технологичного решения, из-за чего долгий срок патентования и лицензирования может быть критичным [9].

При этом на фоне масштабных изменений за последние несколько лет в России формируются новые тренды, способные переформатировать процесс коммерциализации технологий. Одним из ключевых драйверов становится импортозамещение, ускоренное санкционным давлением недружественных государств. Большое количество зарубежного ПО стало невозможно использовать, и разработка отечественных аналогов значительно ускорилась. За 2023 год российская индустрия разработки ПО нарастила совокупный оборот на 19,4% до 1,983 трлн рублей. В реестре российского ПО от Минцифры уже более 20 000 решений, и можно ожидать, что их количество только вырастет в ближайшие годы.

Как упоминалось выше, в связи с необходимостью трансформации фундаментального высшего образования под новые условия происходит трансформация университетов. Частью этого процесса является расширение роли университетов как площадки коммерциализации новых технологий. При этом важным отличием последних лет стало активное участие больших российских цифровых компаний в данном процессе. Это участие выражено как в описанных выше совместных лабораториях и бизнес-инкубаторах, так и более серьезном уровне вовлечения, например, программа бакалавриата «AI360/ИИ360». Данную программу открывают совместно ИТМО, МФТИ, НИУ ВШЭ и Университет Иннополис и Яндекс со Сбером. Совместная работа

университетов и больших корпораций в ближайшей перспективе будет только расширяться, в том числе это может стать законодательной нормой [10].

Отдельным трендом, который нельзя не учитывать при рассмотрении тенденций процесса коммерциализации технологий, является цифровизация. Цифровая трансформация процессов коммерциализации технологий проходит сразу по нескольким направлениям. Во-первых, происходит интенсивное развитие цифровых платформ, обеспечивающих взаимодействие разработчиков и потенциальных инвесторов, что существенно облегчает взаимодействие инвесторов и разработчиков. Кроме того, сейчас начинают использовать и развивать системы автоматизированной оценки коммерческого потенциала технологий на основе искусственного интеллекта и машинного обучения, что также упрощает поиск инвесторов. Также потенциал в данной сфере имеет технология распределенного реестра (блокчейн) для обеспечения прозрачности и безопасности сделок с интеллектуальной собственностью. Активно развиваются системы предиктивной аналитики, позволяющие оценивать рыночные перспективы технологий на основе больших данных о потребительском поведении, технологических трендах и патентной активности. Также цифровизация ускоряет работу самих лабораторий и центров разработки, что ускоряет вывод новых продуктов на рынок. Как пример, развитие облачных сервисов для совместной работы над технологическими проектами, включая системы управления жизненным циклом инноваций и виртуальные лаборатории для проведения исследований и разработок.

Коммерциализация технологий в России сталкивается с рядом проблем, включая сокращение венчурного инвестирования, несовершенство системы лицензирования и слабое международное сотрудничество. Однако наблюдаемые тенденции, такие как цифровизация и активная работа над импортозамещением с получением реальных результатов, создают условия для улучшения ситуации. Для дальнейшего развития требуется комплексный подход, включающий совершенствование законодательной базы, увеличение объема инвестиций и укрепление взаимодействия между государственными и частными структурами. В законодательных документах необходимо прописать такие нормы, которые бы выходили на констатацию того, что «основой экономического, экологического и социального благосостояния народа страны является коммерциализация технологий и промышленных инвестиций» [8].

**Список литературы**

1. Паспорт национального проекта «Национальная программа "Цифровая экономика Российской Федерации"».
2. Указ Президента Российской Федерации от 7 мая 2018 г. № 204 «О национальных целях и стратегических задачах развития Российской Федерации на период до 2024 года».
3. Указ Президента Российской Федерации от 21 июля 2020 г. № 474 «О национальных целях развития Российской Федерации на период до 2030 года».
4. Мельничук А.Г., Журавлева Т.Б., Абрамов П.Е. Инновационные центры: путь к опережающему развитию // Информационно-экономические аспекты стандартизации и технического регулирования. 2023. № 6(75). – С. 59–67.
5. Угнич Екатерина Александровна, Изотов Михаил Александрович, Волощенко Ирина Ивановна Коммерциализация результатов интеллектуальной деятельности в университетах: концепция инновационной экосистемы // Вестник евразийской науки. 2015. № 4 (29).
6. Постановление Правительства Российской Федерации от 15 июня 2022 г. № 1085 «О предоставлении субсидии из федерального бюджета автономной некоммерческой организации "Платформа Национальной технологической инициативы" в целях организации акселерационных программ поддержки проектных команд и студенческих инициатив для формирования инновационных продуктов в рамках реализации Федерального проекта "Платформа университетского технологического предпринимательства" государственной программы Российской Федерации "Научно-технологическое развитие Российской Федерации"».
7. Аналитическая платформа Venture Guide. URL: <https://ventureguide.innoagency.ru/russia/> (дата обращения: 27.01.2024).
8. Исаенко В.О., Рыбина М.Н. Мировая и отечественная практика институционализации инновационных преобразований в условиях формирования новой экономики: монография. – Москва: РУСНС, 2020.
9. База статистических данных ВОИС. (дата обращения: 27.01.2025).
10. Министерство науки и высшего образования Российской Федерации. Новости министерства. URL: <https://minobrnauki.gov.ru/press-center/news/novosti-ministerstva/84622/> (дата обращения: 27.01.2025).

## ПОКАЗАТЕЛИ ИЗМЕРЕНИЯ ПРОИЗВОДИТЕЛЬНОСТИ ТРУДА

**Кузнецова Ксения Валерьевна**

студент

Научный руководитель: **Пикалин Юрий Анатольевич**

доктор экономических наук, профессор  
ФГБОУ ВО «Уральский государственный  
университет путей сообщения»

**Аннотация:** В статье рассматриваются показатели измерения производительности труда; показатели выработки и трудоемкости продукции, между которыми имеется обратно пропорциональная зависимость; при нулевом экономическом росте повышение производительности труда говорит об экономии ресурсов и более рациональном их распределении.

**Ключевые слова:** производительность труда, трудоёмкость, выработка, объем продукции, затраты.

## LABOR PRODUCTIVITY MEASUREMENT INDICATORS

**Kuznetsova Ksenia Valeryevna**

Scientific supervisor: **Pikalin Yuri Anatolyevich**

**Abstract:** The article examines the indicators of measuring labor productivity; indicators of output and labor intensity of products, between which there is an inversely proportional relationship; with zero economic growth, an increase in labor productivity indicates resource savings and a more rational distribution of them.

**Key words:** labor productivity, labor intensity, output, volume of products, costs.

Эффективность труда оценивается через показатель производительности, который позволяет определить, как успешно мы выполняем свою работу.

Анализ производительности труда помогает обнаружить недостатки и оценить возможности для развития как отдельного бизнеса, так и национальной экономики в целом.

Показатель производительности труда применяется для анализа состояния экономики страны или отдельной отрасли, а также на уровне компании – для оценки результативности работы отделов и персонала.

Иногда производительность труда оказывается более значимым показателем, чем объем произведенной продукции. Даже если экономический рост отсутствует, увеличение производительности указывает на эффективное использование ресурсов и их оптимальное распределение. Это создает предпосылки для восстановления производственного роста в будущем: высвободившиеся трудовые ресурсы могут быть направлены на развитие новых сфер и отраслей.

Производительность труда меняется с течением времени. Для более точного анализа полезно сравнить показатели за разные периоды. Такой подход позволяет оценить динамику управления производственным процессом, выявить проблемы в использовании ресурсов и разработать планы на будущее на основе конкретных экономических данных.

С ростом объемов производства растет и производительность труда: достигаются лучшие результаты при тех же затратах. Сокращение затрат на рабочую силу также способствует повышению производительности, поскольку для достижения того же результата требуется меньше усилий [1].

Производительность труда отражает соотношение трудовых затрат и полученных результатов, поэтому чаще всего она измеряется стоимостью продукции, которую работник производит за час. На одном предприятии могут применяться различные методы оценки, которые будут рассмотрены далее. В масштабах целой страны производительность обычно определяется объемом ВВП, созданным одним работником за час рабочего времени [2].

Существует два вида производительности труда: производительность живого труда и производительность совокупного (общественного) труда. Первая определяется затратами рабочего времени непосредственно на конкретном производстве, тогда как вторая учитывает затраты не только текущего (живого), но и прошлого (овеществленного) труда.

Производительность совокупного труда в рамках всего народного хозяйства определяется как национальный доход, приходящийся на одного занятого в сфере материального производства.

На уровне предприятий производительность труда оценивают как эффективность использования исключительно живого труда. Она рассчитывается с помощью показателей выработки и трудоемкости продукции, которые находятся в обратной зависимости друг от друга.

**Выработка (В)** – это количество продукции, произведенной в единицу рабочего времени либо приходящейся на одного среднесписочного работника или рабочего за определенный период (час, смену, месяц, квартал, год). Она рассчитывается как отношение объема произведенной продукции (ОП) к затратам рабочего времени на производство этой продукции (Т) или к среднесписочной численности работников (Ч):

$$В = ОП / Т \text{ или } В = ОП / Ч$$

Аналогично определяется часовая ( $В_{ч}$ ) и дневная ( $В_{дн}$ ) выработка на одного рабочего:

$$В_{ч} = ОП_{мес} / Т_{час}; \quad В_{дн} = ОП_{мес} / Т_{дн},$$

где  $ОП_{мес}$  – объем продукции за месяц (квартал, год);  $Т_{час}$ ,  $Т_{дн}$  – количество человеко-часов, человеко-дней (рабочего времени), отработанных всеми рабочими за месяц (квартал, год).

Часовая выработка, рассчитываемая без учета простоев во время смены, наиболее точно отражает уровень производительности живого труда.

Дневная выработка, исключая простои и невыходы на работу в течение полного дня, позволяет точнее оценить производительность труда.

Объем произведенной продукции может измеряться в натуральных, стоимостных и трудовых показателях. Соответственно, существуют три метода расчета выработки: натуральный (или условно-натуральный), стоимостной и метод нормированного рабочего времени.

Годовая производительность труда (годовая выработка на одного сотрудника) служит ключевым плановым и учетным показателем для предприятий.

**Трудоемкость ( $Т_p$ )** представляет собой затраты живого труда на производство единицы продукции. Она устанавливает прямую зависимость между объемом производства и трудовыми затратами и определяется по формуле:

$$Т_p = Т / ОП,$$

где Т – время, затраченное на производство всей продукции, нормо-ч., че- ловеко-ч.;

ОП – объем произведенной продукции в натуральном выражении.

Выделяют несколько видов трудоемкости: технологическая, трудоемкость обслуживания производства, производственная, управленческая и полная.

**Технологическая трудоемкость** ( $T_{техн}$ ) отражает затраты труда основных производственных рабочих-сдельщиков ( $T_{сд}$ ) и рабочих-повременщиков ( $T_{повр}$ ):

$$T_{техн} = T_{сд} + T_{повр}$$

**Трудоемкость обслуживания производства** ( $T_{обсл}$ ) представляет собой совокупность затрат вспомогательных рабочих цехов основного производства ( $T_{вспом}$ ) и всех рабочих вспомогательных цехов и служб (ремонтного, энергетического и т.д.), занятых обслуживанием производства ( $T_{всп}$ ):

$$T_{обсл} = T_{вспом} + T_{всп}$$

**Производственная трудоемкость** ( $T_{пр}$ ) включает затраты труда всех рабочих, как основных, так и вспомогательных:

$$T_{пр} = T_{техн} + T_{обсл}$$

**Трудоемкость управления** ( $T_{у}$ ) представляет собой затраты труда служащих (руководителей, специалистов и собственно служащих), занятых как в основных и вспомогательных цехах ( $T_{сл.пр}$ ), так и в общезаводских службах предприятия ( $T_{сл.зав}$ ):

$$T_{у} = T_{сл.пр} + T_{сл.зав}$$

В составе **полной трудоемкости** ( $T_{полн}$ ) отражаются затраты труда всех категорий промышленно-производственного персонала предприятия:

$$T_{полн} = T_{техн} + T_{обсл} + T_{у}$$

Каждый из этих показателей трудоемкости может быть проектным, перспективным, нормативным, плановым или фактическим в зависимости от характера и целей трудовых затрат [3].



Таким образом, были рассмотрены основные показатели измерения производительности труда. Оценка эффективности осуществляется путем расчета таких показателей, как выработка и интенсивность труда [4].

Анализ показателей трудоемкости или производительности труда дает общее представление об уровне производительности труда в отрасли.

Для более глубокого анализа изменения производительности труда применяется факторный анализ, показывающий влияние различных факторов на показатель [5].

### **Список литературы**

1. Скляренко В.К., Кожин В.А., Поздняков В.Я. // Экономика организаций: Электронный учебник. – Н. Новгород: НИМБ, 2006. – 161 с.
2. Производительность труда: формула и методы расчета в 2025 году, показатели и факторы роста // – URL: tinkoff.ru
3. Как проанализировать производительность труда // – URL: profiz.ru;
4. «Справочник экономиста» № 7, 2022.
5. Расчет производительности труда. Формула и примеры 2024-2025 года // – URL: assistentus.ru.

© К.В. Кузнецова, 2025

**СЕКЦИЯ  
УГОЛОВНОЕ ПРАВО  
И КРИМИНОЛОГИЯ**

DOI 10.46916/30012025-978-5-00215-660-3

**ПРОБЛЕМА ОПРЕДЕЛЕНИЯ КОМПЕТЕНТНОСТИ ПЕРЕВОДЧИКА  
ПРИ ПРОИЗВОДСТВЕ ПО УГОЛОВНОМУ ДЕЛУ**

**Мухина Алина Юрьевна**

аспирант

Научный руководитель: **Максимов Олег Александрович**

д.ю.н., профессор

ФГБОУ ВО «Ульяновский государственный университет»

**Аннотация:** В статье исследуется проблема отсутствия законодательного закрепления критериев компетентности переводчиков, участвующих при производстве по уголовным делам, выявляются сопутствующие проблемы, проводится анализ законодательного закрепления прав переводчиков в уголовно-процессуальном законодательстве Российской Федерации, Республики Казахстан и Республики Беларусь, проводится сравнительное исследование правового регулирования компетентности переводчиков в Российской Федерации, Французской Республике и Королевстве Швеция. В данной статье также предлагаются пути решения проблемы привлечения к участию в уголовном деле переводчика, не владеющего юридической и иной специальной терминологией: законодательная регламентация права переводчика отказаться от участия в производстве по делу, если он не обладает знаниями, необходимыми для перевода, организация взаимодействия Управления по вопросам миграции Министерства внутренних дел Российской Федерации и Министерства Юстиции РФ с целью передачи сведений об иностранных гражданах, проживающих на территории определенного субъекта и владеющих иностранным языком для привлечения к участию в прохождении курсов по направлению «судебный переводчик» и получению сертификата, подтверждающего овладение юридическими и иными специальными терминами.

**Ключевые слова:** переводчик, уголовное судопроизводство, компетентность переводчика, отвод, права участников уголовного судопроизводства, специальная терминология.

**THE PROBLEM OF DETERMINING THE COMPETENCE  
OF AN INTERPRETER IN CRIMINAL PROCEEDINGS**

**Mukhina Alina Yurievna**

Scientific adviser: **Maksimov Oleg Alexandrovich**

**Abstract:** The article examines the problem of the lack of legislative consolidation of the competence criteria of translators involved in criminal proceedings, identifies related problems, analyzes the legislative consolidation of the rights of translators in the criminal procedure legislation of the Russian Federation, the Republic of Kazakhstan and the Republic of Belarus, conducts a comparative study of the legal regulation of the competence of translators in the Russian Federation, the French Republic and the Kingdom of Sweden. This article also suggests ways to solve the problem of involving an interpreter who does not know legal and other special terminology in a criminal case: legislative regulation of the translator's right to refuse to participate in the proceedings if he does not have the knowledge necessary for translation, organization of interaction between the Migration Department of the Ministry of Internal Affairs of the Russian Federation and the Ministry of Justice The Russian Federation for the purpose of transmitting information about foreign citizens, living in the territory of a certain subject and speaking a foreign language in order to participate in courses in the field of «judicial translator» and obtain a certificate confirming mastery of legal and other special terms.

**Key words:** interpreter, criminal proceedings, interpreter competence, mistrust, rights of participants in criminal proceedings, special terminology.

Конституцией Российской Федерации [1, с. 4] регламентирована важнейшая обязанность государства – соблюдать права человека и гражданина. Данное правовое положение находит свое отражение во всех процессуальных кодексах Российской Федерации, в том числе и в Уголовно-процессуальном кодексе Российской Федерации [2, с. 12].

Согласно ч. 2 ст. 18 УПК РФ в ходе предварительного расследования, а также рассмотрения уголовного дела судами всех инстанций, тем лицам, которые не в полной мере знают русский язык, не могут на нем излагать свои мысли и доводы должно быть разъяснено и обеспечено право пользоваться помощью переводчика бесплатно.

В соответствии со ст. 59 УПК РФ, переводчик – это лицо, привлекаемое к участию в уголовном судопроизводстве органами предварительного

расследования или судом, свободно владеющее языком, знание которого необходимо для перевода. При этом законодательством не предусмотрена необходимость наличия специального образования для лица, которое привлекается к участию в деле в качестве переводчика, в связи с чем, исходя из взаимосвязанного толкования норм УПК РФ, лицу, которое намеревается принимать участие в уголовном деле в качестве переводчика, совсем не обязательно иметь высшее образование, а также заканчивать получение дополнительного образования в сфере лингвистики.

Вместе с тем, до вынесения дознателем, следователем соответствующего постановления, а судом – определения о назначении лица в качестве переводчика, дознателю, следователю или суду необходимо убедиться в его компетентности.

Однако в УПК РФ не раскрыто понятие «компетентность» переводчика, в связи с чем в законодательстве не установлены критерии, по которым дознаватель, следователь или суд могут сделать вывод о том, что допущенный к участию в деле переводчик является компетентным. Исходя из действующего правового регулирования, вывод о компетентности переводчика уполномоченный орган дела делает исключительно из своих личных убеждений, не проверяя саму возможность осуществления правильного, полного и достоверного перевода.

В доктрине уголовного процесса складываются различные точки зрения относительно достаточности владения переводчиком языка, на котором ведется уголовное судопроизводство: одни авторы считают, что достаточным является такое знание, которое позволяет осуществлять перевод на бытовом уровне владения языком, другие же полагают, что для соблюдения прав участников уголовного судопроизводства переводчику также необходимо знать и специальную терминологию, исходя из специфики уголовного дела, в котором принимает участие переводчик.

Зачастую на практике дознаватель, следователь или суд достаточным для признания переводчика компетентным являются следующие сведения о личности переводчика: наличие гражданства Российской Федерации, прохождение обучения в высшем учебном заведении на территории Российской Федерации без анализа специальности, которая была освоена потенциальным переводчиком.

Данный подход представляется ошибочным, неизбежно влекущим привлечение к участию в деле лица, которое не обладает специальной

юридической или иной терминологией, знание которой необходимо для достоверного и полного перевода процессуальных документов, хода следственных действий и судебных заседаний.

По мнению А. Фирсовой, «переводчик должен знать не только синтаксис и грамматику иностранного языка, но и владеть специальными терминами в юридической, медицинской и технической терминологии, обширный словарный запас» [3, с. 60].

Работа переводчика по уголовному делу заключается в достоверном, правильном и полном переводе с языка, которым владеет участник уголовного судопроизводства на язык, на котором судопроизводство ведется, т.е. – русский. С учетом специфики конкретного уголовного дела, существует необходимость в переводе специальных химических терминов, например, таких как «альфапирролидиновалерфенон», «прекурсоры», «полимер», «органический синтез» и иные при обвинении в совершении преступления в сфере незаконного оборота наркотических веществ.

Анализ правовых норм уголовно-процессуального законодательства некоторых зарубежных стран позволяет сделать вывод о том, что важной составляющей соблюдения прав участников уголовного судопроизводства, не владеющих или недостаточно владеющих языком, на котором ведется производство по уголовному делу, является возможность переводчика отказаться от осуществления перевода в случае его некомпетентности. Так, статьей 81 Уголовно-процессуального кодекса Республики Казахстан [4, с. 140] регламентировано право переводчика отказаться от участия в производстве по делу, если он не обладает знаниями, необходимыми для перевода. Аналогичное положение содержится в статье 63 Уголовно-процессуального кодекса Республики Беларусь [5, с. 78]. В связи с чем, представляется необходимым ввести в п. 3 ст. 59 УПК РФ пп. 4, который изложить в следующей редакции: «переводчик вправе отказаться от участия в производстве по делу, если он не обладает знаниями, необходимыми для перевода».

Наиболее развитый механизм привлечения к участию в уголовном деле компетентного переводчика предусмотрен Уголовно-процессуальным кодексом Франции [6, с. 131]. Во Французской Республике переводчиков законодатель отнес к числу судебных экспертов, список которых составляется ежегодно для каждого суда ассизов (заседания суда). Статьей 433-17 Уголовного кодекса Франции [7, с. 243] предусмотрено наказание в виде года тюремного заключения или штрафа в размере 15 000 евро в случае, если какое-либо лицо

использует без правовых оснований звание, связанное с какой-либо профессией, регламентированной публичной властью, или какой-либо статус, порядок присвоения которого установлен публичной властью (к которым законодатель отнес и переводчиков). Такой подход представляется целесообразным, отвечающим интересам участников уголовного судопроизводства, которые не владеют французским языком и нуждаются в помощи квалифицированного переводчика.

Заслуживающей внимания представляется система переводчиков, предусмотренная законодательством Королевства Швеция: Агентство юридических, финансовых и административных услуг (Kammarkollegiet) проводит специальные экзамены в форме письменных тестов и устного собеседования, после успешного прохождения которых, лицу присваивается звание «уполномоченного переводчика». В настоящее время в стране насчитывается более 1 000 уполномоченных переводчиков, которые имеют право принимать участие в производстве по уголовному делу и осуществлять перевод с 40 языков мира. Уполномоченные переводчики могут подать заявку на получение сертификата о специализации в области права или медицины. В главе 5, статье 6 Шведского судебно-процессуального кодекса [8, с. 43] предусмотрена обязанность суда привлечь к участию в деле уполномоченного переводчика в случае, если сторона, свидетель или любое другое лицо, которое будет заслушано судом, неспособно понимать и говорить по-шведски. В главе 23 раздела 16 вышеуказанного нормативного правового акта указано, что вышеуказанные положения о переводчиках в суде относятся и к предварительному следствию, а также, что «государство должно гарантировать, что в соответствии с нормами национального законодательства, подозреваемые или обвиняемые лица имеют право оспорить решение об отказе в предоставлении переводчика, и, когда переводчик был предоставлен, возможность обжаловать качество перевода в случае его недостаточности для обеспечения справедливости разбирательства». Таким образом, законодательство Королевства Швеция предусматривает обязательную проверку компетентности, специальную процедуру сертификации деятельности переводчиков, осуществляющих перевод в судах, в том числе и при производстве по уголовным делам.

Однако представляется затруднительным внедрение указанных положений в правовую систему Российской Федерации ввиду наличия даже в пределах одной страны различных языковых групп, а также отсутствия

в малонаселенных местах жительства высших учебных заведений, подготавливающих специалистов в области лингвистики. Данные факты неизбежно приводят к нарушению прав участников уголовного судопроизводства, в связи с чем предлагается наделить Министерство юстиции Российской Федерации и его подконтрольные органы в субъектах Российской Федерации полномочиями по проведению курсов по подготовке «судебных переводчиков», которые могли бы осуществлять перевод хода процесса участникам судопроизводства с русского языка на их родной язык и, наоборот, как на стадии предварительного расследования, так и в ходе судебного разбирательства по уголовным, гражданским делам, делам об административных правонарушениях и т.д. Учитывая миграционную политику Российской Федерации, представляется целесообразным организовать взаимодействие Управления по вопросам миграции Министерства внутренних дел Российской Федерации и Министерства Юстиции РФ с целью передачи сведений об иностранных гражданах, проживающих на территории определенного субъекта и владеющих иностранным языком для привлечения к участию в прохождении курсов по направлению «судебный переводчик» и получению сертификата, подтверждающего овладение юридическими и иными специальными терминами.

Данный подход мог бы разрешить комплекс существующих проблем: отсутствие компетентных переводчиков, владеющих юридической терминологией в определенном субъекте Российской Федерации, острая нехватка денежных средств у иностранных граждан, побуждающая к совершению преступлений, легализация правового статуса иностранных граждан на территории Российской Федерации.

Таким образом, отсутствие законодательно закрепленных критериев компетентности переводчика, отсутствие специальной процедуры сертификации деятельности судебных переводчиков влечет нарушение прав участников уголовного судопроизводства, которые не в полной мере владеют русским языком: осуществление перевода некомпетентным переводчиком искажает смысл уголовного преследования, не позволяет в должной мере защищаться от предъявленного обвинения, давать свои пояснения, подавать жалобы на действия и бездействия уполномоченных органов и пользоваться иными правами, предусмотренными УПК РФ.



**Список литературы**

1. Конституция Российской Федерации (принята всенародным голосованием 12.12.1993) // Собрание законодательства РФ. 04.08.2014. № 31. Ст. 4398.
2. Уголовно-процессуальный кодекс Российской Федерации. Федеральный закон от 18.12.2001 № 174-ФЗ // Собрание законодательства Российской Федерации от 24 декабря 2001 г. № 52 (часть I) ст. 4921.
3. Фирсова А., Джафаркулиев М. Работе переводчиков в судопроизводстве - организационную базу // Социалистическая законность. 1972. № 2. 60-61.
4. Уголовно-процессуальный кодекс Республики Казахстан от 4 июля 2014 г. № 231-У (с изм. и доп. на 04.05.2020). Ст. 629-4. - Текст: электронный // URL: <https://adilet.zan.kz/rus/docs/K1400000231> (дата обращения: 05.11.2024).
5. Уголовно-процессуальный кодекс Республики Беларусь [Электронный ресурс] : Кодекс Республики Беларусь, 24 июня 1999 г. № 295-З : в ред. от 23.01.2012 г. // ЭТАЛОН. Законодательство Республики Беларусь / Нац. центр правовой информ. Республики Беларусь. – Минск, 2017.
6. Уголовно-процессуальный кодекс Франции 1958 года [Текст] : С изм. и доп. на 1 января 1966 г. : [Пер. с фр.] / [Предисл. кандидатов юрид. наук С.В. Боботова и В.И. Каминской]. — Москва : Прогресс, 1967. — 323 с. : 17 см.
7. Уголовный кодекс Франции / Науч. ред. Л.В. Головки, Н.Е. Крыловой; пер. с фр. и предисл. Н.Е. Крыловой. — СПб.: Юридический центр Пресс, 2002. — С. 35. — 650 с. — ISBN 5-94201-063-3. – Текст: электронный // URL: [https://archive.org/details/isbn\\_5942010633](https://archive.org/details/isbn_5942010633) (дата обращения: 05.11.2024).
8. Уголовно-процессуальный кодекс Швеции // Швеция Законодательство. Год: 1998. [Стокгольм] : [Министерство юстиции], [1998]. - 345 с. – Текст: электронный // URL: [https://www.government.se/contentassets/a1be9e99a5c64d1bb93a96ce5d517e9c/the-swedish-code-of-judicial-procedure-ds-1998\\_65.pdf](https://www.government.se/contentassets/a1be9e99a5c64d1bb93a96ce5d517e9c/the-swedish-code-of-judicial-procedure-ds-1998_65.pdf) (дата обращения: 06.11.2024).

УДК 34,343.2/.7

**ФОРМЫ РЕАЛИЗАЦИИ УГОЛОВНОЙ ОТВЕТСТВЕННОСТИ:  
ВОПРОСЫ НАУКИ И ПРАКТИКИ**

**Игнатенко Анна Сергеевна**

магистрант

ЧОУ ВО «Академия управления и производства»

Научный руководитель: **Васильченко Андрей Александрович**

к.ю.н., доцент

ЧОУ ВО «Академия управления и производства»

**Аннотация:** Российский уголовный закон не содержит понятия и временных рамок уголовной ответственности, но что касается форм – в законе отсутствует отдельная норма, посвященная им. Тем не менее путем уяснения правовой сути отдельных положений Уголовного кодекса Российской Федерации формы реализации уголовной ответственности закреплены в определенных уголовно-правовых нормах. Именно они, их отражение в законе и правовая сущность являются целью нашего изучения.

**Ключевые слова:** уголовная ответственность, уголовный закон, реализация уголовной ответственности.

**FORMS OF IMPLEMENTATION OF CRIMINAL LIABILITY:  
ISSUES OF SCIENCE AND PRACTICE**

**Ignatenko Anna Sergeevna**

**Abstract:** The Russian criminal law does not contain the concept and time limits of criminal liability, but as for the forms, there is no separate provision in the law devoted to them. Nevertheless, by clarifying the legal essence of certain provisions of the Criminal Code of the Russian Federation, the forms of implementation of criminal liability are fixed in certain criminal law norms. They, their reflection in the law and the legal essence are the purpose of our study.

**Key words:** criminal liability, criminal law, implementation of criminal liability.

Обращаясь к учебным пособиям по уголовному праву конца XX в. приводится вариант форм реализации уголовной ответственности А.Ф. Истоминым, который отмечает: 1) уголовная ответственность без назначения наказания (уголовная ответственность исчерпывается фактом осуждения виновного лица, т.е. суд выносит обвинительный приговор без назначения наказания (например, для несовершеннолетних – принудительные меры воспитательного воздействия), уголовная ответственность исчерпывается фактом осуждения виновного лица без фактического отбывания наказания - назначение условного осуждения); 2) уголовная ответственность с назначением наказания - лицо виновное в совершении преступления не только осуждается, но и привлекается к отбыванию наказания, что порождает судимость, т.е. суд выносит обвинительный приговор с назначением определенного вида и размера наказания [1, с. 41].

Современные же издания учебных материалов (2019 г.), предлагают более расширенный вариант форм реализации уголовной ответственности: 1) осуждение виновного без назначения наказания; 2) осуждение виновного с назначением наказания, но без его реального исполнения; 3) осуждение виновного с назначением наказания и его реальным исполнением [2, с. 29].

Приведем мнение из монографического исследования, в котором авторы отмечают, что уголовно-правовое воздействие как последствие осуждения регулируется уголовным законом и соответственно имеет следующие виды: 1) условное осуждение; 2) судебный штраф; 3) амнистия лица без реального отбывания наказания; 4) назначение реального наказания; 5) применение вместо наказания или вместе с ним принудительной меры медицинского характера; 6) конфискация имущества; 7) применение к несовершеннолетнему лицу вместо наказания принудительных мер воспитательного воздействия либо помещение его в специальное закрытое учреждение с содержанием там и прохождением обучения в рамках получения общего образования [3, с. 101].

Условное осуждение предусмотрено законодателем в качестве альтернативной меры, заменяющей назначение судом виновному реального наказания. Условное осуждение – это испытательный срок, назначаемый осужденному, длительность которого определяется поведением этого лица. В случае не совершения преступлений или правонарушений при таком осуждении виновный считается судимым до момента окончания испытательного срока. В случае повторного совершения преступлений в период условного осуждения (ст. 73 и 74 УК РФ) срок становится реальным

наказанием, определяемым в приговоре судом, а также может быть увеличен с учетом обстоятельств дела.

Судебный штраф введен в действующий уголовный закон в июле 2016 года как возможность виновному в совершении впервые преступления небольшой или средней тяжести быть освобожденным от уголовной ответственности, если лицом возмещен причиненный преступным деянием вред и ущерб (ст. 76<sup>2</sup> УК РФ). Итак, судебный штраф - денежное взыскание, назначаемое судом при освобождении лица от уголовной ответственности. Он применяется вместо наказания и в случае полной его уплаты в отношении лица аннулируются все правовые последствия.

Амнистия – это внесудебный акт освобождения от уголовной ответственности и наказания. Во все времена и у всех народов амнистия рассматривалась как исключительная прерогатива суверенов - высших органов государственной власти и управления. Чаще всего акты амнистии принимаются в связи с какими-либо знаменательными событиями в жизни государств. Право на издание актов амнистии предоставлено Государственной Думе Федерального Собрания Российской Федерации (п. «е» ч. 1 ст. 103 Конституции РФ).

Согласно ч. 2 ст. 84 УК Российской Федерации формой амнистии может выступать освобождение от уголовной ответственности. В этом случае выносится обвинительный приговор суда без реального назначения наказания. Освобождение от уголовной ответственности по акту амнистии строго не обусловлено определенной категорией преступлений. Амнистия также выступает правом на досрочное освобождение. Российская наука уголовного права, а также криминология достаточно давно и широко изучают этот институт.

В соответствии с УПК Российской Федерации уголовное дело не может быть возбуждено, а возбужденное дело подлежит прекращению, если акт амнистии устраняет применение наказания за совершенное деяние. Прекращение уголовного дела по акту амнистии не допускается, если обвиняемый против этого возражает, а также в случае, если уголовное дело находится в стадии судебного разбирательства. При такой оптике суд доводит разбирательство дела до конца и выносит обвинительный приговор с освобождением осужденного от наказания, как основного, так и дополнительного, если иное не предусмотрено актом амнистии. Как правило, амнистия не распространяется на лиц, совершивших тяжкие и особо тяжкие

преступления, неоднократно судимых к лишению свободы, злостно нарушающих режим во время отбывания наказания.

Применение реального наказания отражается в приговоре суда, вынесшего его в отношении виновного в преступлении лица на основе базовых общих начал назначения наказания (ст. 60 УК РФ). Перечень видов уголовных наказаний, указанный в санкции статьи Особенной части уголовного закона, определяющий вид возможно применяемой меры принуждения, определяет суд с учетом законодательных требований к фактически содеянному и к лицу, его совершившему.

Принудительные меры медицинского характера – это одна из форм реализации уголовной ответственности, они являются одной из разновидностей мер уголовно-правового воздействия [4, с. 108]. Поводом их назначения является совершение преступления. Основанием назначения является медицинское заключение, в котором установлен диагноз лица. Наличие такого заключения дает возможность суду назначить одну из принудительных мер медицинского характера лицу, у которого определено состояние невменяемости, которое имело место в момент совершения преступления или при отбывании наказания, либо при расстройстве сексуального характера (педофилии) - ст. 97 УК РФ.

Принудительное лечение может быть назначено и лицу, у которого психическое расстройство наступило во время отбывания наказания за преступление, совершенное в состоянии вменяемости. Здесь также возможны два варианта: либо лицо заболевает и вместо наказания ему назначается судом принудительное лечение, либо, когда расстройство психической деятельности было временным, выздоравливает. В последнем случае принудительное лечение отменяется, лицо возвращается для продолжения исполнения приговора.

Наряду с принудительными мерами медицинского характера Уголовный кодекс России в раздел об иных мерах уголовно-правового характера относит конфискацию предметов, используемых лицом при совершении преступлений, перечень которых определен законодателем, и судебный штраф, о котором мы ранее говорили в этом вопросе.

Конфискация же имущества представлена законодателем как принудительное безвозмездное изъятие и обращение в собственность государства определенного приговором суда имущества. Конфискации может подлежать только то имущество, которое связано непосредственным образом с

совершением преступления. Такое имущество в обязательном порядке должно быть установлено органами предварительного расследования и отражено в процессуальной форме.

Для того чтобы суд мог применить конфискацию указанных предметов, органам расследования необходимо установить и доказать, что они имеют непосредственную уголовно-правовую связь с одним из преступных деяний, установленных в ст. 104.1 УК РФ.

Отдельным аспектом реализации уголовно-правового воздействия выступает ситуация, когда преступление совершает несовершеннолетнее лицо. В таком случае действующий уголовный закон предусматривает применение к такому лицу: 1) принудительных мер воспитательного воздействия вместо наказания при соблюдении установленных законодателем условий (ст. 90 и 91 УК РФ); 2) помещение в специальное закрытое учреждение закрытого типа, подведомственного органам управления образованием с содержанием в нем и прохождением несовершеннолетним обучения в рамках получения общего образования (ст. 92 УК РФ).

Для реализации форм уголовной ответственности (осуждение виновного без назначения наказания, с назначением наказания, но без его реального исполнения, с назначением наказания и его реальным исполнением) необходимо наличие определенных элементов, которые в совокупности образуют механизм реализации форм такой ответственности. Элементы указанного механизма составляют уголовно-правовые нормы, уголовно-правовые отношения и акты применения норм уголовного законодательства Российской Федерации. Правоотношения возникают в момент совершения преступного деяния и регулируются отечественным уголовным, уголовно-процессуальным и уголовно-исполнительным законами. Конкретизируются формы реализации уголовной ответственности в процессуальных решениях суда – обвинительных приговорах.

В полном объеме уголовная ответственность включает в себя следующие компоненты: а) осуждение от имени государства лица, совершившего преступление, что выражается в вынесении в отношении него обвинительного приговора; б) назначение этому лицу наказания; в) отбывание наказания; г) наличие для лица, совершившего преступление и осужденного, определенных ограничений, связанных с судимостью.

Если же в вынесенном обвинительном приговоре в качестве последствия осуждения судом применено не конкретное наказание, а иная мера

принудительного воздействия, то речь идет о применении иной формы реализации уголовной ответственности – условного осуждения, судебного штрафа, амнистии, мер воспитательного воздействия к несовершеннолетним и принудительных медицинских мер для лечения преступного элемента.

### **Список литературы**

1. Истомин А.Ф. Общая часть уголовного права: учеб. пособие: (Альбом схем) / А. Ф. Истомин. - Москва: Изд. дом «ИНФРА-М», 1997. – 271 с.
2. Уголовное право. Общая часть: учебное пособие в таблицах / Д.А. Безбородов, А.В. Зарубин, Р.М. Кравченко, Д.Ю. Краев, М.А. Любавина, Ю.В. Морозова, А.Н. Попов, П.В. Федышина, Р.Д. Шарапов; под ред. А.Н. Попова. - 2-е изд., перераб. и доп. - Санкт-Петербург: Санкт-Петербургский юридический институт (филиал) Университета прокуратуры Российской Федерации, 2019. – 135 с.
3. Куликова О.Н. Правовая форма и правовые средства в правовом регулировании: монография / О.Н. Куликова, Ю.Б. Масягина. - Москва: Юрлитинформ, 2022. – 178 с.
4. Будник Ю.И., Абдуллаева Э.Н., Махонин Д.Д. Формы реализации уголовной ответственности// Аграрное и земельное право. 2022. № 7 (211). С. 106 - 109.

© А.С. Игнатенко, 2025

**СЕКЦИЯ  
ГРАЖДАНСКОЕ  
И СЕМЕЙНОЕ ПРАВО**



**РЕГУЛИРОВАНИЕ БРАЧНО-СЕМЕЙНЫХ ОТНОШЕНИЙ,  
ОСЛОЖНЕННЫХ ИНОСТРАННЫМ ЭЛЕМЕНТОМ, В СССР**

**Шавандина Анна Васильевна**

магистрант

**Храмова Ирина Сергеевна**

к.ю.н., доцент

ФГБОУ ВО «Астраханский государственный  
университет им. В.Н. Татищева»

**Аннотация:** Тема научной статьи посвящена изучению в семейном праве блока, охватывающему отношения с участием иностранных лиц, в советский период. Рассматриваются законодательные акты, принятые в то время, анализируются положения отдельных статей, касающихся этого вопроса, изучаются различные формы браков. В основном исследованию подлежат правовые акты, принятые на территории бывшей РСФСР.

**Ключевые слова:** брачно-семейные отношения, иностранный элемент, формы брака, правовые акты.

**REGULATION OF MARRITAL AND FAMILY RELATIONS  
COMPLICATED BY A FOREIGN ELEMENT IN THE USSR**

**Shavandina Anna Vasilievna**

**Khramova Irina Sergeevna**

**Abstract:** The topic of the scientific article is devoted to the study of the family law block covering relations involving foreign persons in the Soviet period. The legislative acts adopted at that time are considered, the provisions of individual articles concerning this issue are analyzed, and various forms of marriage are studied. The legal acts adopted on the territory of the former RSFSR are mainly subject to study.

**Key words:** marital and family relations, foreign element, forms of marriage, legal acts.

Регулирование брачно-семейных отношений, осложненных иностранным элементом, в СССР было довольно сложным и многоаспектным процессом. В условиях социалистического государства, где семья рассматривалась как основа общества, вопросы, связанные с международными браками, имели свои особенности.

В истории семейного права в России существенные преобразования начались еще после революции 1917 г. Государство перестало быть религиозным, перешло в разряд светских. Соответственно, сфера семейных правоотношений вышла из-под контроля церкви и стала регулироваться гражданским законодательством.

До образования СССР в 1922 г. были приняты 2 важных правовых акта, оказавших влияние на развитие брачных отношений: «Декрет о гражданском браке, о детях и о ведении книг актов состояния» 1917 г. и «Декрет о расторжении брака» 1917 г., содержание которых лишало церковь привилегии заключать и расторгать браки. С этого момента законную силу приобретали только браки, заключенные в отделах записи актов гражданского состояния, остальные формы браков не признавались, т.е. церковный брак, главенствующий до этого, потерял свою актуальность. Началась эпоха, которая отдавала предпочтение правовому статусу гражданина, а не его вероисповеданию. На иностранцев в полной мере распространялось действие указанных правовых актов [1, с. 49].

Стоит отметить, что в СССР действовало, помимо единого законодательства, еще и законодательство каждой отдельной республики. В данном же случае рассматриваться будут законы, действовавшие на территории РСФСР.

В 1926 г. был принят Кодекс законов о браке, семье и опеке РСФСР, в котором, в отличие от предыдущих актов, уже более конкретно определялись права иностранных граждан. Например, ст.136 было предусмотрено, что браки между иностранцами и советскими гражданами регистрируются на общих основаниях [2].

Основаниями для заключения брака являлись:

- 1) взаимное согласие зарегистрировать брак;
- 2) достижение брачного возраста (18 лет);
- 3) представление при заявлении документов, удостоверяющих личность, подписки об отсутствии препятствий для заключения брака, и о том, что они взаимно осведомлены о состоянии своего здоровья (венерические, душевные и

туберкулезные заболевания), а также указать, в который по счету брак, зарегистрированный или незарегистрированный, каждый из них вступает, и сколько он имеет детей.

Кодекс предусматривал сохранение гражданства в случае брака с иностранным гражданином. Изменение гражданства этих лиц могло последовать в упрощенном порядке, установленном союзным законом.

Прекращение же брака было возможно по письменному или устному заявлению одного из супругов в органы ЗАГС. Эта норма в равной степени относилась как гражданам СССР, так и к иностранным лицам.

Дети от брака с иностранцами могли иметь различные правовые статусы в зависимости от гражданства родителей и места рождения. Например, если один из родителей в момент рождения ребенка состоял гражданином РСФСР, и один из родителей в момент рождения ребенка проживал на территории Союза ССР, ребенок признается гражданином РСФСР. Если же один из родителей состоял гражданином РСФСР в момент рождения ребенка, но в этот момент оба родителя проживали вне территории Союза ССР, гражданство ребенка определяется соглашением родителей. Изменение же гражданства одним из супругов никак не влияло на их детей, если все они проживали на территории СССР. В противном же случае, вопрос решался соглашением родителей.

В отношении международного усыновления в 1928 г. было принято Постановление ЦИК СССР, СНК СССР «Об усыновлении иностранными гражданами детей граждан Союза ССР», согласно которому была предусмотрена возможность усыновления детей граждан Союза ССР иностранными гражданами (подданными), проживающими на территории Союза ССР, при соблюдении установленных норм и, кроме того, при обязательном получении в каждом отдельном случае специального разрешения подлежащего губернскому, окружного или соответствующего им исполнительного комитета [3].

Следующим важным правовым актом в истории брачно-семейных отношений с иностранными гражданами стал Указ Президиума ВС СССР от 15.02.1947 «О воспреещении браков между гражданами СССР и иностранцами». Документ запрещал не только браки с иностранцами, но и ранее заключённые браки признавались недействительными. Создание семьи или даже роман с гражданами из других стран приравнивались к «антисоветской агитации» и карались долгими сроками заключения [4, с. 1056-1057]. Запрет просуществовал до смерти И.В. Сталина в 1953 г.

Однако отмена этого указа несильно повлияла на ситуацию с браками между советскими и иностранными гражданами. Несмотря на начало «оттепели», развитие международных отношений, появление многих иностранцев в стране связать себя узами брака с гражданином другой страны по-прежнему было довольно трудно. Решившихся на это, увольняли с работы, у них появлялись проблемы с трудоустройством, а также они попадали в поле зрения спецслужб.

Ситуация изменилась в более позитивном ключе в 1969 г., когда был принят Кодекс о браке и семье в РСФСР, предусматривающий отдельный раздел, посвященный браку и семье с иностранцами и лицами без гражданства.

Согласно этому разделу браки советских граждан с иностранцами, а также браки иностранцев между собой заключались в РСФСР на общих основаниях. Условиями вступления в брак были взаимное согласие и достижение 18 лет. Советское законодательство также закрепляло, что вступление в брак советских граждан с иностранцами не влечет за собой изменения гражданства. Ребенок же, оба родителя которого ко времени его рождения состояли гражданами СССР, признается гражданином СССР, где бы он ни родился. При различном гражданстве родителей ребенок признается гражданином СССР при условии, если хотя бы один из родителей в это время проживал на территории СССР. Если же в это время оба родителя проживали вне пределов СССР, гражданство ребенка определяется по их соглашению [5].

В тех случаях, когда браки между советскими гражданами и браки советских граждан с иностранцами были заключены вне пределов СССР с соблюдением формы брака, установленной законом места его совершения, эти браки признавались действительными в РСФСР, если к признанию нет препятствий.

Касательно прекращения брака между советскими и иностранными гражданами, то здесь использовались те же правила, что и при окончании брака между двумя гражданами СССР.

Также кодексом устанавливались правила усыновления детей, состоящих в советском гражданстве и проживающих вне пределов СССР, и усыновления детей иностранцами в РСФСР. В соответствии со ст.164 усыновление ребенка, состоящего в гражданстве РСФСР и проживающего вне пределов СССР, производилось в посольстве или консульстве СССР. Усыновление детей, состоящих в советском гражданстве, иностранцами на территории РСФСР производилось на общих основаниях при условии получения в каждом

отдельном случае разрешения на это усыновление Совета Министров автономной республики или исполнительного комитета краевого, областного, Московского и Ленинградского городских Советов депутатов трудящихся.

Несмотря на то, что советские граждане получили разрешение на создание семьи с иностранцем, повсеместного распространения эти союзы не приобрели. Такие браки продолжали оставаться нежелательными.

В целом, основные сложности брачно-семейных отношений, осложнённых иностранным элементом, состояли в следующем:

– идеологические ограничения: советское законодательство и правоприменительная практика были пронизаны идеологическими установками. Браки с иностранцами часто подвергались повышенному вниманию со стороны властей, особенно если супруг-иностранец считался «враждебным элементом». Это могло привести к препятствиям в заключении брака, ограничению прав супруга-иностранца и сложностям с выездом за границу;

– коллективистские принципы: советское законодательство отдавало приоритет интересам государства и общества перед индивидуальными интересами. Это сказывалось на вопросах опеки над детьми в случае развода, разделе имущества и т. д.;

– ограничения на выезд и въезд: строгий режим выезда советских граждан за рубеж и въезда иностранцев в СССР существенно влиял на практическое осуществление брачно-семейных прав;

– различное понимание семейных ценностей: различия в культурных и религиозных традициях могли вызывать конфликты, которые было трудно разрешить в рамках советского правового поля [6, с. 197].

Таким образом, регулирование брачно-семейных отношений с иностранным элементом в СССР было сложным и многоуровневым процессом, который сочетал в себе юридические, социальные и культурные аспекты.

### **Список литературы**

1. Рудык О.И. Институт брака по российскому законодательству 1917-1922 годов // Общетеоретические и историко-правовые проблемы юридической науки и практики. 2010. № 2. – С. 49.

2. Кодекс законов о браке, семье и опеке: утв. постановлением ВЦИК РСФСР от 19 ноября 1926 г. (утратил силу) // Доступ из справ.-правов. системы «КонсультантПлюс».

3. Постановление ЦИК СССР, СНК СССР от 21.03.1928 «Об усыновлении иностранными гражданами детей граждан Союза ССР» (утратил силу) // Доступ из справ.-правов. системы «КонсультантПлюс».

4. Аблажей Н.Н. «Замужем за иностранцем...»: шанс на невозвращение в послевоенный СССР // Культурная антропология. 2021. Т. 11, № 4. – С. 1057-1056.

5. Кодекс о браке и семье РСФСР: утв. ВС РСФСР 30.07.1969 (утратил силу) // Официальный интернет-портал правовой информации <http://pravo.gov.ru> (дата обращения: 17.01.2025).

6. Матвеев Г.К. Советское семейное право. М.: Юридическая литература, 1985. – 208 с.

© А.В. Шавандина, И.С. Храмова, 2025

НАУЧНОЕ ИЗДАНИЕ

**ЭКОНОМИКА И ПРАВО В РОССИИ И МИРЕ**

Сборник статей

XII Международной научно-практической конференции,  
состоявшейся 28 января 2025 г. в г. Петрозаводске.

Ответственные редакторы:

Ивановская И.И., Кузьмина Л.А.

Подписано в печать 30.01.2025.

Формат 60x84 1/16. Усл. печ. л. 4.07.

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)



**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/>