ISSN 2308-765X

РАНХиГС
РОССИЙСКАЯ АКАДЕМИЯ НАРОДНОГО ХОЗЯЙСТВА И ГОСУДАРСТВЕННОЙ СЛУЖБЫ ПРИ ПРЕЗИДЕНТЕ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ

Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение
высшего образования «Российская академия народного хозяйства и государственной службы
при Президенте Российской Федерации»

ВЕСТНИК ЭКСПЕРТНОГО СОВЕТА

НАУЧНЫЙ ЖУРНАЛ

№ 3 (30), 2022

Выходит с июня 2015 года
Издается по решению Ученого совета
Северо-Кавказского института-филиала РАНХиГС
Периодичность издания – 4 раза в год

Зарегистрирован в Федеральной службе по надзору
в сфере связи и массовых коммуникаций Российской Федерации
(Роскомнадзор) ПИ № ФС77-52750
от 08 февраля 2013 г.

РЕДАКЦИОННЫЙ СОВЕТ
ПРЕДСЕДАТЕЛЬ

Тлисов Азамат Борисович — кандидат экономических наук, доцент (Пятигорск)

ЧЛЕНЫ СОВЕТА:

Volker J. Kreyher — Prof. Dr., Rector of Europa Campus, Germany
Аскеров Шахлар Гачай оглы — доктор физико-математических наук, профессор (Азербайджан, г. Баку)
Белокрылова Ольга Спиридоновна — доктор экономических наук, профессор, заслуженный деятель науки РФ (г. Ростов-на-Дону)
Бураканова Галия Масыгутовна — доктор социологических наук, профессор (Казахстан, г. Астана)
Гапуров Шахрудин Айдиевич — доктор исторических наук, профессор, академик АН ЧР (г. Грозный)
Дзамихов Касболат Фицевич — доктор исторических наук, профессор, заслуженный деятель науки Кабардино-Балкарской Республики и Республики Адыгея (г. Нальчик)
Клюковская Ирина Николаевна — доктор юридических наук, профессор (г. Ставрополь)
Липина Светлана Артуровна — доктор экономических наук, профессор (г. Москва)
Навасардова Элеонора Сергеевна — доктор юридических наук, профессор (г. Ставрополь)
Рогачев Алексей Фруминович — доктор технических наук, профессор (г. Волгоград)

РЕДАКЦИОННАЯ КОЛЛЕГИЯ
ГЛАВНЫЙ РЕДАКТОР

Киселева Наталья Николаевна — доктор экономических наук, профессор

ЗАМЕСТИТЕЛЬ ГЛАВНОГО РЕДАКТОРА

Алиева Светлана Викторовна — доктор социологических наук, доцент

ЧЛЕНЫ РЕДАКЦИОННОЙ КОЛЛЕГИИ:

Агеева Екатерина Александровна — кандидат политических наук, доцент
Акопян Елена Александровна — кандидат экономических наук, доцент
Кулиев Фарман Мурувват оглы — доктор исторических наук, доцент
Мулляр Лилия Анатольевна — доктор философских наук, доцент
Ступникова Оксана Емельяновна — кандидат экономических наук, доцент
Татуев Арсен Азидович — доктор экономических наук, профессор
Григошина Лариса Юрьевна — кандидат философских наук, ответственный секретарь
Кочесокова Марьяна Каральбиевна — технический секретарь

Учредитель (адрес): федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение высшего образования «Российская академия народного хозяйства и государственной службы при Президенте Российской Федерации» (119571, г. Москва, пр-т Вернадского, д. 82)

Адрес редакции, издательства: 357502, Ставропольский край, г. Пятигорск, ул. Дунаевского, д. 5*;* тел.: 8(8793) 33-26-21

E-mail: vestnik@ski.ranepa.ru
Наш адрес в Internet: http://www.ski.ranepa.ru

© «Вестник экспертного совета», 2022
© Северо-Кавказский институт-филиал РАНХиГС, 2022

СОДЕРЖАНИЕ

ГОСУДАРСТВЕННАЯ СЛУЖБА И КАДРОВАЯ ПОЛИТИКА

Агеева Е.А., Угрюмова М.В.
СОВРЕМЕННЫЕ ТРЕБОВАНИЯ К ЗАМЕЩЕНИЮ ДОЛЖНОСТЕЙ ГОСУДАРСТВЕННОЙ ГРАЖДАНСКОЙ СЛУЖБЫ 3

Алиева С.В., Долгова И.В.
ПРИМЕНЕНИЕ ТЕХНОЛОГИЙ МАРКЕТИНГА ПЕРСОНАЛА В СОВЕРШЕНСТВОВАНИИ КАДРОВОГО ПОТЕНЦИАЛА ГОСУДАРСТВЕННОЙ СЛУЖБЫ 9

Шукюрова М. Г., Филенков О.В.
ПОТЕНЦИАЛ НОВОЙ КОРПОРАТИВНОЙ КУЛЬТУРЫ ГОСУДАРСТВЕННОЙ ГРАЖДАНСКОЙ СЛУЖБЫ 16

ГОСУДАРСТВЕННАЯ ПОЛИТИКА

Ахмедова Б.К., Романов В.А.
ОСНОВНЫЕ ПРОБЛЕМЫ В СИСТЕМЕ ПЕНСИОННОГО ОБЕСПЕЧЕНИЯ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ 22

Кочерга С.Ю.
ТРУДОУСТРОЙСТВО ВЫПУСКНИКОВ ВУЗОВ И ФОРМАТ ЦЕЛЕВОГО ОБУЧЕНИЯ 27

Манкиева А.В.
ГОСУДАРСТВЕННАЯ ПОЛИТИКА В СФЕРЕ ЗАНЯТОСТИ НАСЕЛЕНИЯ И МЕРЫ СОДЕЙСТВИЯ ЗАНЯТОСТИ ГРАЖДАН 36

Мегаева С.В., Браткова В.В., Лосева А.С.
ОСОБЕННОСТИ СОЗДАНИЯ ЕДИНОГО ФОНДА ПЕНСИОННОГО И СОЦИАЛЬНОГО СТРАХОВАНИЯ 46

РЕГИОНАЛЬНАЯ И ОТРАСЛЕВАЯ ЭКОНОМИКА

Золкин Е.Ю.
ЗАРУБЕЖНЫЙ ОПЫТ ОРГАНИЗАЦИИ СКЛАДИРОВАНИЯ НА ОСНОВЕ СОВРЕМЕННЫХ ЛОГИСТИЧЕСКИХ ИНСТРУМЕНТОВ 52

Колоскова А.А.
ОСНОВНЫЕ ПЕРСПЕКТИВЫ РАЗВИТИЯ «БОЛЬШОГО РОСТОВА» 59

Котейкина Т.В.
ТЕНДЕНЦИИ ПРОСТРАНСТВЕННОГО РАЗВИТИЯ: ОБЩЕМИРОВОЙ И РОССИЙСКИЙ КОНТЕКСТЫ 66

Медяник Н.В.
ОТРАСЛЕВЫЕ ПРИОРИТЕТЫ КАПИТАЛИЗАЦИИ ЭКОСИСТЕМНЫХ УСЛУГ В РЕГИОНАХ ЮГА РФ 72

ИСТОРИЯ И ПРАВО

Абитов О.Ш.
ГРАЖДАНСКО-ПРАВОВОЕ РЕГУЛИРОВАНИЕ ЭЛЕКТРОННОЙ ТОРГОВЛИ 82

Анферова О.А.
ПРОБЛЕМНЫЕ ВОПРОСЫ ДОГОВОРА ПОДРЯДА В РОССИЙСКОМ ЗАКОНОДАТЕЛЬСТВЕ 87

Приймак Н.С.
СРАВНИТЕЛЬНО-ПРАВОВОЙ АНАЛИЗ РАЗЛИЧНЫХ КАТЕГОРИЙ ЦЕННЫХ БУМАГ 96

ИНФОРМАЦИЯ ДЛЯ АВТОРОВ 100

ГОСУДАРСТВЕННАЯ СЛУЖБА И КАДРОВАЯ ПОЛИТИКА

УДК 35.082

Агеева Е.А.[1]
Угрюмова М.В.[1]

СОВРЕМЕННЫЕ ТРЕБОВАНИЯ К ЗАМЕЩЕНИЮ ДОЛЖНОСТЕЙ ГОСУДАРСТВЕННОЙ ГРАЖДАНСКОЙ СЛУЖБЫ

Аннотация: В настоящей статье авторами применены некоторые традиционные и современные подходы к карьере государственных гражданских служащих для определения требований к замещению должностей в органах публичной власти. Авторы размышляют над влиянием политической конъюнктуры на карьерную траекторию служащих, сохранением устойчивости базовых квалификационных требований, а также предлагают уточнение требований к знаниям и умениям служащих на примере участвующих в реализации государственной молодежной политики.

Ключевые слова: карьера государственных гражданских служащих, должность государственной гражданской службы, базовые квалификационные требования, молодежная политика.

Ageeva E.
Ugryumova M.

MODERN REQUIREMENTS FOR THE REPLACEMENT OF POSITIONS OF THE PUBLIC CIVIL SERVICE

Abstract: In this paper, the authors apply some traditional and modern approaches to the career of civil servants to determine the requirements for filling positions in public authorities. The authors reflect on the influence of the political situation on the career trajectory of employees, maintaining the stability of basic qualification requirements, and also suggest clarifying the requirements for knowledge and skills of employees using the example of those involved in the implementation of state youth policy.

Keywords: career of public civil servants, position of the state civil service, basic qualification requirements, youth policy.

Развитие государственности невозможно без команды управленцев, бюрократии, чиновников – государственных служащих. Государственная гражданская служба обладает двумя аспектами институциональности: правовым и социальным. Государственные гражданские служащие – это люди, владеющие различными знаниями, умениями и навыками, а самое главное, характером, темпераментом и устремлениями. Каждый из них формирует

[1] *Агеева Екатерина Александровна*, кандидат политических наук, доцент, директор Центра дополнительного образования Северо-Кавказского института-филиала РАНХиГС, г. Пятигорск, Ставропольский край, Российская Федерация, e-mail: kay79@yandex.ru
Ekaterina Ageeva, PhD in Politics, Head of Centre for Additional Education, North-Caucasian Institute, Branch of RANEPA, Pyatigorsk, Russian Federation,e-mail: kay79@yandex.ru
[2] *Угрюмова Мария Викторовна*, кандидат исторических наук, доцент, специалист Учебно-методического управления РАНХиГС, г. Москва, РФ, e-mail: ugryumova-mv@ranepa.ru
Mariya Ugryumova, PhD in History, Associate Professor, Specialist of Educational and Methodological Office, RANEPA, Moscow, Russian Federation, e-mail: ugryumova-mv@ranepa.ru

свою собственную карьерную траекторию, ставя перед собой цели и задачи. В то же время, для государственных служащих одной и той же категории и группы существует определенный законодательством и инструкциями набор требований к квалификации, компетенциям, опыту и т.д. Этот набор претендует на универсальность. Но, безусловно, при формировании требований к замещению должностей и деятельности служащих необходим тщательный анализ ресурсов государственных органов и существующего кадрового потенциала, а также студенческого потенциала управленческих вузов. Это нужно для того, чтобы задачи государственного управления решались результативно и эффективно.

Профессиональная деятельность служащих имеет сложный характер, так как обладает целостностью, устойчивостью, системностью, целенаправленностью, содержательной определенностью и прагматизмом.

Турчинов А.И. еще в начале реформирования российской государственной службы, в 2003 году, отмечал, что «целостность государственной службы является одним из важнейших системных признаков» [1]. Целостность предполагает единство органов публичной власти, их общую ценностную направленность, единые подходы к правам, обязанностям, гарантиям, запретам и ограничениям для всех государственных служащих. Деятельность по качеству выполняемой работы должна носить профессиональный характер. В 2022 году российская система государственной службы обладает всеми признаками целостного института, единством целей и требований на всех уровнях управления, едиными подходами к отбору и подбору кадров. Но среди подходов к организации деятельности и конечным целям самих служащих все также выделяются два по сути противоборствующих подхода: этатистский и либеральный.

Первый подход «связан с усилением российской государственности на основе принципов законности, «достаточности» (рациональности) государства в обществе с учетом его культурно-исторических, экономических, социально-политических, геополитических и иных особенностей, служения государственных институтов интересам человека и общества, а также критического и прагматичного отношения к тому мировому опыту формирования систем государственного управления, который человечество приобрело к началу третьего тысячелетия» [1].

В этом подходе все, на первый взгляд, ясно и определенно. Государство продолжает повышать требования к государственным служащим, чтобы свести к минимуму число низко квалифицированных и случайных кадров, чтобы решать поставленные задачи для общества. Но часто возникает вопрос, исходя из природы человеческих отношений: чиновник служит государству или собственному начальнику? Осознает ли он смысл своей общественно значимой деятельности? И наконец, в какую сумму он оценивает собственный труд и как оценивает его труд государство?

Именно поэтому, наверное, до сих существует либеральный, по сути экономический, подход к изучению деятельности служащих. «Второй подход в реформаторской практике направлен на быстрый «уход» государственных институтов из тех сфер деятельности и социальных отношений, где их могут заменить частная инициатива, рыночные механизмы, общественные организации. Для него характерны копирование зарубежных моделей управления и институционально-правовых форм ведущих промышленно развитых стран, активное использование финансовой и интеллектуальной помощи международных финансовых институтов, ускоренное формирование слоя собственников, как правило, крупного капитала, активное участие одних и тех же групп лиц на различных направлениях реформ» [1].

Для государственных гражданских служащих экономически обусловленный подход вполне соответствует классической теории рациональной бюрократии М. Вебера. Известно, что в теории М. Вебера главное место занимает «особым образом организованная и технически совершенная структура социально-экономической системы» [2]. Согласно Веберу «бюрократия есть специальный тип социальной организации, характеризующийся строгой иерархией и специализацией государственного чиновничества в административном механизме, функционирующем на основе формализации управленческой деятельности с помощью специальных правил и стандартных процедур, отличающихся техническим совершенством и

направленных на эффективное решение стоящих перед организацией задач» [2]. Рациональная бюрократия, по Веберу, реализует принцип разграничения прав и обязанностей законодателей и исполнителей, нанимателя и наемного работника, их субординации и продвижения по службе в соответствии со служебным стажем или заслугами.

Бюрократия, как явление, изучается в первую очередь экономикой и социологией. Терминологический и методологический аппарат данных наук определяет бюрократию организационным средством достижения государством своих целей. Бюрократия не производит полезного продукта и сама по себе, как утверждал В. Нисканен, не эффективна [3]. Но при этом, бюрократия создает формальные условия для управления процессами в государстве, освобождая тем самым предпринимателей от потребности создавать правила и ограничения.

При всем ценностном различии у обоих подходов есть, пожалуй, общее понимание того, что государственная служба является инструментом государственного управления, а государственный служащий является и субъектом, и объектом карьерного развития. Карьера как социальное явление в целом в советский и ранний постсоветский периоды носило скорее негативный оттенок. Но в последнее десятилетие карьера стала и объектом изучения различных наук и характеристикой трудовой деятельности.

Изучение карьеры в современной управленческой науке весьма популярно. Результаты этой деятельности ученых создали основу для разработки личностно-профессиональной диагностики служащих [4], созданию инструментов комплексной оценки [5], формированию методов оценки результативности и эффективности деятельности служащих, созданию кадрового состава госслужбы [6], кадрового резерва и работы с ним [7].

Карьера, как многомерное явление, изучается нами с помощью системного анализа, процессного и ситуационного подхода. Указанные подходы используются в рамках социологии управления, психологии, акмеологии. Следует отметить, что карьера государственных гражданских служащих неразрывно связана с реализацией государственной кадровой политики как в целом в стране и ее регионах, так и в органах публичной власти. При этом государственная кадровая политика для государственных служащих начинает реализоваться на стадии профориентационной работы со школьной молодежью, продолжается при формировании кадрового резерва, работы с ним, развивается на различных этапах карьеры, обладая системным характером.

«В современной теории управления человеческими ресурсами под карьерой принято понимать индивидуально осознанные изменения позиции и поведения человека, связанные с относящимся к работе производственным опытом и трудовой деятельностью на протяжении всей рабочей жизни. Она включает внутреннюю позицию и поведение самого работника при динамике – навыков, способностей и профессиональных возможностей роста, связанных с его профессиональной деятельностью» [8].

Основоположниками теории карьеры в науках об управлении считают зарубежных исследователей М. Вудкока и Д. Френсиса. В их работе «Раскрепощенный менеджер» раскрываются организационные инструменты управления карьерой, применяются средства социальной психологии, обращается внимание на формы взаимодействия человека и системы. При этом авторы создали не только теоретический материал, но и сформулировали практические советы для руководителей.

Советские ученые О.А. Ерманский и П.М. Керженцев внесли существенный вклад в изучение работы производственных коллективов, отношения работников к труду, мотивации. Ученые предлагали использовать инструменты научной организации труда для рационального понимания сотрудником не только своей работы, но и деятельности коллектива в целом. О.А. Ерманский отмечал, что «основное внимание в сфере труда и производства следует обращать не столько на физические и физиологические проблемы, сколько на социальные, предполагающие, прежде всего, создание условий для социального сотрудничества людей» [8].

Обращает на себя внимание подход Г. Минцберга, который, основываясь на теории менеджмента, выделяет роли и функции управленцев, которые являются фактически образами карьерных устремлений:

– главный руководитель;

– лидер;

– приёмник информации;
– распространитель информации;
– представитель;
– предприниматель;
– распределитель ресурсов.

Концептуально современные подходы к пониманию карьеры государственных служащих представляют собой закономерности, принципы и специфику взаимоотношений работодателя и наемных работников. Существуют базовые квалификационные требования к замещению должности государственной гражданской службы, которые обладают, на наш взгляд, устойчивым иммунитетом к изменениям политической ситуации. Мы ведем речь о знаниях основного закона страны, федеральных законов, регулирующих служебные отношения граждан и представителя нанимателя, определяющих правовые основы противодействия коррупции. К базовым требованиям относятся знания государственного языка, информационных технологий и делопроизводства. Базовые требования действительно универсальны для различных категорий, групп и видов государственной службы. Но поскольку в роли работодателя служащего выступает государство, а от его имени действует руководитель государственного органа, то карьерные траектории служащего фактически могут зависеть от политической конъюнктуры и сложившихся политических ценностей. В этой связи в качестве примера обратимся к требованиям, предъявляемым к государственным служащим – специалистам по работе с молодежью и участвующим в реализации молодежной политики.

В 2017 году Минтрудом РФ был утвержден Справочник квалификационных требований к специальностям, направлениям подготовки, знаниям и умениям, которые необходимы для замещения должностей государственной гражданской службы с учетом области и вида профессиональной служебной деятельности государственных гражданских служащих [9]. В 11 разделе указаны требования для области профессиональной служебной деятельности «Регулирование науки и образования, инновационной деятельности и молодежной политики». Требования составлены для деятельности государственных гражданских служащих в таких государственных органах, как Министерство науки и высшего образования Российской Федерации, Министерство просвещения Российской Федерации, Федеральное агентство по делам молодежи, Федеральная служба по надзору в сфере образования и науки. Перечень специальностей и направлений подготовки, которые целесообразны для замещения должностей, достаточно широк и не является закрытым: «Государственное и муниципальное управление», «Экономика», «Менеджмент», «Психолого-педагогическое образование», «Психология», «Социология», «Педагогическое образование», «Юриспруденция» или иные специальности и направления подготовки. Наряду с этим, Справочник ссылается на специфические требования к специальностям и уровням в соответствии с Перечнем специальностей и направлений подготовки высшего образования, утвержденным приказом Минобрнауки России от 12 сентября 2013 г. № 1061. В первую очередь, нас интересует такой вид деятельности, как «Проведение общественных мероприятий в сфере образования и молодежной политики». Требования к профессиональным знаниям распространяются от понимания и применения в работе различных определений в сфере реализации образовательной и молодежной политики до большого количества законов и подзаконных актов [9]. Следует обратить внимание, что квалификационные требования к замещению должностей государственных гражданских служащих и требования профессионального стандарта «Специалист по работе с молодежью» [10], распространяющиеся на работников служб в сфере социальных услуг, сотрудников молодежных центров, лагерей, клубов, общественных объединений, несколько отличаются.

Безусловно, справочник сосредоточен на требованиях к государственным служащим, которые призваны обеспечивать реализацию государственной политики, в данном случае – молодежной. Так, базовые знания, которыми должны обладать государственные служащие, осуществляющие данный вид деятельности:

– основные направления и приоритеты государственной политики в области науки и высшего образования, инновационной деятельности и молодежной политики;

– понятие, цели, элементы системы науки и высшего образования в Российской Федерации;

– принципы организации и деятельности научных организаций и организаций высшего образования;

– система и структура органов государственной власти.

Базовые умения: разрабатывать и реализовывать «дорожные карты», составлять рабочие программы, планы, прогнозы; формировать отчетность по федеральным целевым программам; осуществлять экспертизу проектов нормативных правовых актов.

Перечень функциональных знаний для замещения должности в органе публичной власти, реализующем молодежную политику, достаточно обширен и включает 24 пункта по вопросам законодательства и 26 пунктов – иных профессиональных знаний. Знания касаются как общих понятий (молодежь, молодежная организация, проекты, персональные данные), так и следующих специфических аспектов: принципы развития информационных технологий в развитых странах; формирование системы ценностей, предусматривающей создание условий для воспитания и развития молодежи, ее участия в молодежных проектах и программах; подходы к оценке эффективности молодежных проектов и программ; технологии оценки проведения молодежных форумов и конкурсов; создание условий для реализации потенциала молодежи в социально-экономической сфере; внедрение технологии «социального лифта» и т.п. При таком разнонаправленном перечне знаний, умение лишь одно – ведение реестра детских и молодежных объединений. На наш взгляд, в таком подходе присутствует неполнота и нецелесообразность. Раз уж речь идет о формировании компетенций, то к каждому знанию необходим набор умений и примерные инструменты для их достижения, а также способы приобретения практического опыта.

Так, например, знанию принципов развития информационных технологий в развитых странах будет соответствовать умение применять информационные технологии, адаптированные к российской практике; знанию подходов к оценке эффективности молодежных проектов и программ – умение применять на практике конкретные подходы к оценке эффективности проектов и программ. Целесообразно также, на наш взгляд, в перечне знаний и умений указать понятия «проекта», «программы», а среди умений – разработки паспорта проекта, определения ресурсов проекта, его ожидаемых результатов. Отсутствие такой взаимосвязи и взаимозависимости между знаниями и умениями приводит, на наш взгляд, к весьма серьезным последствиям – нарушению логической связи между требованиями к служащим, реализующим стратегические задачи молодежной политики, и к специалистам, работающим непосредственно с молодежью в детских центрах, лагерях, школах, молодежных общественных организациях и т.п.

На современном этапе, перечисленные выше знания и взаимосвязь между ними крайне необходимы, тем более что основные направления реализации государственной политики связаны с проектным мышлением и проектными инструментами, а молодежная политика реализуется в условиях неопределенности и риска.

БИБЛИОГРАФИЧЕСКИЙ СПИСОК

1. Турчинов А.И. Целостность государственной службы в системе государственного управления России // Государственная служба в современной России. Киберленинка, 2003 [Электронный ресурс]; URL: https://cyberleninka.ru/article/n/tselostnost-gosudarstvennoy-sluzhby-v-sisteme-gosudarstvennogo-upravleniya-rossii
2. Цит. По: Масловский М.В. Теория бюрократии Макса Вебера и современная политическая социология: Монография. Н. Новгород: Изд-во ННГУ, 1997. С. 28.
3. Нисканен В. Особая экономика бюрократии. Впервые опубликовано в American Economic Review 58 (2), May 1968. P. 293–305; URL: http://pavroz.ru/files/niskanenosobecondur.pdf
4. Синягин Ю.В. Личностно-ориентированный подход в управлении // Сайт ВШГУ РАНХиГС, [Электронный ресурс]; URL: http://foir.hspa.ranepa.ru/index.php/branches/item/1935.html
5. Методический инструментарий по внедрению системы комплексной оценки профессиональной служебной деятельности государственных гражданских служащих (включая общественную оценку). Подготовлен Министерством труда и социальной защиты РФ, 2013

// Официальный сайт Минтруд РФ. [Электронный ресурс]; URL: https://mintrud.gov.ru/uploads/imperavi/ru-RU/Ocenka-3.docx
6. Методический инструментарий по формированию кадрового состава государственной гражданской службы Российской Федерации Версия 3.1, 2019 // СПС «Гарант» [Электронный ресурс]; URL: https://www.garant.ru/products/ipo/prime/doc/72098548/
7. Общая концепция формирования и использования резервов управленческих кадров в Российской Федерации (одобрена Комиссией при Президенте РФ по вопросам государственной службы и резерва управленческих кадров, протокол от 29.11.2017 № 5) // Законодательство РФ [Электронный ресурс]; URL: https://legalacts.ru/doc/obshchaja-kontseptsija-formirovanija-i-ispolzovanija-rezervov-upravlencheskikh-kadrov-v/
8. Цит по Виханский О.С. Менеджмент: учебник для экон. спец. вузов / О.С. Виханский, А.И. Наумов. М.: Высш. шк., 1994. С. 250–258.
9. Справочник квалификационных требований к специальностям, направлениям подготовки, знаниям и умениям, которые необходимы для замещения должностей государственной гражданской службы с учетом области и вида профессиональной служебной деятельности государственных гражданских служащих [Электронный ресурс]; URL: https://mintrud.gov.ru/uploads/editor/1a/b2/Справочник%20квалификационных%20требований%20к%20специальностям,%20направлениям%20подготовки,%20знаниям%20и%20умениям.pdf
10. Профессиональный стандарт: 03.015 Специалист по работе с молодежью. Утвержден приказом Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 12 февраля 2020 года № 59н // Официальный сайт Минтруд РФ [Электронный ресурс]; URL: https://profstandart.rosmintrud.ru/obshchiy-informatsionnyy-blok/natsionalnyy-reestr-professionalnykh-standartov/reestr-professionalnykh-standartov/index.php?ELEMENT_ID=86853

BIBLIOGRAPHIC LIST

1. Turchinov A.I. Integrity of public service in the system of public administration of Russia / Public service in Modern Russia, 2003. [Electronic resource]; URL: https://cyberleninka.ru/article/n/tselostnost-gosudarstvennoy-sluzhby-v-sisteme-gosudarstvennogo-upravleniya-rossii
2. Quoted by: Maslovsky M.V. Max Weber's Theory of Bureaucracy and modern Political Sociology: Monograph. N. Novgorod, 1998, P. 28.
3. Niskanen V. The Special Economy of bureaucracy. American Economic Review 58 (2), May 1968. P. 293–305: [Electronic resource]; URL: http://pavroz.ru/files/niskanenosobecondur.pdf
4. Sinyagin Yu.V. Personality-oriented approach in management // HSPA. RANEPA. [Electronic resource]; URL: http://foir.hspa.ranepa.ru/index.php/branches/item/1935.html
5. Methodological tools for the implementation of a system of comprehensive assessment of the professional performance of public civil servants (including public assessment). Prepared by the Ministry of Labor and Social Protection of the Russian Federation, 2013 // Official website of the Ministry of Labor of the Russian Federation. [Electronic resource]; URL: https://mintrud.gov.ru/uploads/imperavi/ru-RU/Ocenka-3.docx
6. Methodological tools for the formation of personnel of the State civil Service of the Russian Federation. [Electronic resource]; URL: https://www.garant.ru/products/ipo/prime/doc/72098548/
7. The general concept of formation and use of reserves of managerial personnel in the Russian Federation // Legislation of the Russian Federation [Electronic resource]; URL: https://legalacts.ru/doc/obshchaja-kontseptsija-formirovanija-i-ispolzovanija-rezervov-upravlencheskikh-kadrov-v/
8. Quoted by: Vihansky O.S. Management. 1994. P. 250–258.
9. Directory of qualification requirements for specialties, training areas, knowledge and skills that are necessary for filling positions of the state public service, taking into account the field and type of professional official activity of state public servants. [Electronic resource]; URL: https://mintrud.gov.ru/uploads/editor/1a/b2
10. Professional standard: 03.015 Specialist in youth work. Approved by Order of the Ministry of Labor and Social Protection of the Russian Federation No. 59n dated February 12, 2020. [Electronic resource]; URL: https://profstandart.rosmintrud.ru/obshchiy-informatsionnyy-blok/natsionalnyy-reestr-professionalnykh-standartov/reestr-professionalnykh-standartov/index.php?ELEMENT_ID=86853

УДК 342.55

Алиева С.В.[1]
Долгова И.В.[2]

ПРИМЕНЕНИЕ ТЕХНОЛОГИЙ МАРКЕТИНГА ПЕРСОНАЛА В СОВЕРШЕНСТВОВАНИИ КАДРОВОГО ПОТЕНЦИАЛА ГОСУДАРСТВЕННОЙ СЛУЖБЫ

Аннотация. В статье рассматривается проблема повышения эффективности деятельности государственной службы на основе применения новых кадровых технологий. В этом направлении наиболее перспективным представляется совершенствование кадрового потенциала государственной службы на основе маркетинга. Предлагаемое авторами определение понятия «маркетинг персонала» раскрывает его сущность как инструмента, способствующего привлечению и удержанию специалистов с необходимыми ключевыми навыками. Раскрыты ключевые функции и преимущества маркетинга персонала в обеспечении рекрутинга конкурентоспособных сотрудников и их дальнейшего развития.

Ключевые слова: кадровый потенциал, технологии совершенствования, маркетинг персонала, государственная служба

Aliyeva S.
Dolgova I.

APPLICATION OF PERSONNEL MARKETING TECHNOLOGIES IN IMPROVING THE STAFF POTENTIAL OF THE CIVIL SERVICE

Abstract. The paper considers the problem of improving the efficiency of public service through the use of new human resource technologies. In this direction, the most promising is the improvement of personnel potential of public service on the basis of marketing. The definition of the concept of “personnel marketing” proposed by the authors reveals its essence as a tool that helps to attract and retain professionals with the necessary key skills. The key functions and advantages of personnel marketing in ensuring the recruitment of competitive staff and its further development are revealed.

Keywords: personnel potential, improvement technologies, personnel marketing, civil service

В современных условиях реформирования государственной гражданской службы кадровый потенциал является одним из главных факторов обеспечения ее результативной деятельности, однако осознание необходимости создания новой системы работы с персоналом, в том числе внедрение новых кадровых технологий, направленных на развитие и обновление кадрового состава государственной службы, происходит достаточно медленно. Также редко наблюдается практическое применение инновационных подходов к управлению персоналом с целью формирования высокопрофессионального корпуса государственных служащих, поэтому на государственной гражданской службе необходимо внедрение совре-

[1] *Алиева Светлана Викторовна*, доктор социологических наук, профессор, заведующий кафедрой менеджмента и предпринимательского права, Северо-Кавказский институт-филиал РАНХиГС, г. Пятигорск, Российская Федерация, e-mail: svet_al55@mail.ru
Svetlana Aliyeva, Doctor of Social Science, Professor, Head of the Department of Management and Business Law, North-Caucasian Institute, Branch of RANEPA, Pyatigorsk, Russian Federation, e-mail: svet_al55@mail.ru
[2] *Долгова Ирина Владимировна*, кандидат социологических наук, доцент кафедры менеджмента и предпринимательского права, Северо-Кавказский институт-филиал РАНХиГС, г. Пятигорск, Российская Федерация, e-mail: orhid1@yandex.ru
Irina Dolgova, Ph.D in Sociology, Associate Professor, Department of Management and Business Law, North-Caucasian Institute, Branch of RANEPA, Pyatigorsk, Russian Federation, e-mail: orhid1@yandex.ru

менных управленческих технологий, одной из которых является маркетинг персонала.

В настоящее время в научной литературе представлено ограниченное количество исследований, посвященных применению маркетинга в управлении кадровым потенциалом государственной службы, что свидетельствует об актуальности данной темы.

Определение термина «кадровый потенциал» до сих пор находится в дискуссионном поле, поэтому наблюдается разнообразие подходов к его пониманию.

В самом общем понимании кадровый потенциал означает наличие возможностей и способностей работников организации выполнять определенные функции для обеспечения эффективной работы организации.

В.Г. Игнатов определяет кадровый потенциал как «совокупные способности персонала организации, которые позволяют ей преимущества в достижении стратегических целей» [1, с. 76].

Более содержательно раскрыта сущность кадрового потенциала авторами В.И. Козачок, Л.А. Пашиным: «Кадровый потенциал – это национальное достояние России, гарант ее развития как правового, демократического, социального государства. Поэтому проблема кадров, их формирования, развития и рационального использования – одна из самых актуальных проблем государственного управления» [2, с. 34].

Авторы Е.В. Слепцова и С.С. Олейник считают, что кадровый потенциал государственных служащих должны обладать таким набором характеристик, которые позволят реализовать стратегические задачи развития российского общества и обеспечить успех его реформирования [3].

Специфика содержания работы в сфере государственной гражданской службы обуславливает отличительные особенности кадрового потенциала, что закреплено в ряде законов (Федеральным законом от 27.07.2004 № 9-ФЗ «О государственной гражданской службе Российской Федерации»; Федеральным законом от 27.05.2003 № 58-ФЗ «О системе государственной службы Российской Федерации»; Указом Президента Российской Федерации от 19.11.2003 № 1336 «О федеральной программе «Реформирование государственной службы Российской Федерации») и нашло отражение в должностных регламентах [4; 5; 6]. Следовательно, кадровый потенциал органов государственной власти можно определить как наличие кадров государственной службы, обладающих необходимыми компетенциями, готовых к исполнению государственных функций в соответствии с должностными регламентами.

Процесс развития кадрового потенциала государственных служащих обусловливает выработку профессиональных компетенций и личностных характеристик, в дальнейшем необходимых для квалифицированного исполнения должностных обязанностей.

В этом направлении наиболее перспективным решением является проведение совершенствования кадрового потенциала государственной службы на основе маркетинга. В большинстве случаев маркетинг персонала рассматривают как управленческую деятельность, направленную на создание рабочих мест с целью привлечения и удержания наиболее профессиональных работников, соответствующих требованиям организации и обеспечивающих ее эффективность.

Растущий интерес к маркетингу персонала государственной службы связан с имиджевыми потерями государственной гражданской службы в связи с чередой коррупционных скандалов, прогремевших в последние годы, а также со сложившейся в целом негативной репутацией этой профессиональной сферы.

Благодаря такой информации, часто необоснованно воспроизводится негативный образ государственного служащего, который не проявляет интереса к проблемам простого человека, в основном заинтересован в личном обогащении и не мотивирован на достижение результативности труда. Таким образом, создается непривлекательный имидж чиновника, который распространяется на всю государственную службу. В результате, несмотря на то, что сформирован перечень требований к государственному служащему, изданы законы, направленные на их профессиональное развитие, на государственную службу приходят не всегда самые компетентные и эффективные соискатели. Кроме того, недостаточно

принять ценных специалистов, важно еще их вовлечь в работу и в дальнейшем удержать.

Поэтому необходимо разрушить такой стереотип в том числе, с помощью применения маркетингового подхода к управлению кадровыми процессами.

В основе понятия «маркетинг персонала» лежит родовое понятие «маркетинг». Один из ведущих экспертов по маркетингу Ф. Котлер определяет маркетинг как «вид человеческой деятельности, направленный на удовлетворение нужд и потребностей, посредством обмена» [7, с. 21]. Вместе с тем, термин «маркетинг» может рассматриваться и как способ исследования, используемый в различных науках, и как способ обеспечения организации высокопрофессиональными кадрами через представление качественной и своевременной информации. Однако применительно к такому сложному объекту, как кадры, данное понятие сформировалось еще не до конца.

В частности, А.Я. Кибанов интерпретирует маркетинг персонала как инструмент анализа рынка труда, позволяющий обеспечить организации наиболее эффективное «покрытие потребностей в персонале» [8, с. 68]. Аналогичных взглядов придерживается А.В. Железцов, рассматривающий маркетинг как технологию обеспечения организации персоналом, соответствующим ее количественным и качественным потребностям [9, с. 53]. Близкую позицию демонстрирует Е.Л. Богданова, отмечая направленность маркетинга на долговременное обеспечение организации кадровыми ресурсами, при этом делается акцент на эквивалентность обмена между работодателем и кандидатами на вакансию [10, с. 17].

Более широкий взгляд обнаруживает Ю.А. Масалова, подчеркивающая управленческий характер маркетинговой деятельности по созданию рабочих мест с целью привлечения и удержания наиболее профессиональных работников, соответствующих требованиям организации и обеспечивающих ее эффективность [11, с. 49].

Анализ существующих определений показывает понимание роли маркетинга в формировании кадрового потенциала, позволяющего решать конкретные стратегические и, соответственно, оперативные задачи, стоящие перед организацией, в том числе и органами государственной власти.

Влияние маркетинга персонала на деятельность организации отмечается также в работах В.В. Чащина и М.В. Рожковой. По их мнению, маркетинг персонала является одним из важнейших ресурсов, повышающих гибкость и адаптивность к изменяющимся условиям работы организации [12, с. 262].

Вместе с тем, в работе А.С. Сагояна можно обнаружить и иную точку зрения. Автор считает, что «маркетинг персонала призван грамотно мотивировать различные категории сотрудников к эффективному труду на благо организации за счет повышения их вовлеченности в цели компании, что позволяет использовать здоровый энтузиазм, нематериальные стимулы помимо материальных, а, соответственно, рационально использовать финансовые резервы компаний, повышая их потенциал в плане устойчивости к трансформациям рынка» [13, с. 55].

Как можно заметить, различные интерпретации данного понятия отражают сущность маркетинга персонала с точки зрения рыночных отношений. В классическом маркетинге концептуальные элементы представлены в виде таких категорий, как продукты и услуги, продающиеся на рынке, тогда в маркетинге персонала аналогичные категории – персонал и рабочие места.

Применительно к кадровому потенциалу государственной службы понятие «маркетинг» характеризуется как инструмент, способствующий привлечению и удержанию специалистов с необходимыми ключевыми навыками, и обеспечивающий повышение эффективности функционирования органов государственной службы. Иными словами, маркетинг персонала представляет собой технологию управленческой деятельности, позволяющей обнаруживать и удовлетворять потребности в персонале, обеспечивать возможности для его дальнейшего развития.

К числу очевидных преимуществ маркетинга персонала можно отнести следующие:

– привлечение большего числа соискателей на рабочие места в организацию, демонстрирующую надежный бренд работодателя и предоставляющую информацию о

прогрессе в их деятельности на пути к достижению целей;
- развитие эффективных коммуникаций в коллективе путем проведения мероприятий по поводу важных событий, празднования знаменательных дат, разработки планов и оценки результатов деятельности команд;
- вовлеченность сотрудников в деятельность организации, способствующая повышению лояльность и доверие к ее руководству;
- поступление в организацию работников, разделяющих ценности и миссию компании, что обеспечивает формирование общих ценностей и улучшает психологический климат внутри коллектива, создает комфортную среду;
- определение проблем, связанных со снижением эффективности труда государственных служащих и т.п.

Несмотря на неполный перечень преимуществ маркетинга персонала, можно сделать вывод о том, что данный вид маркетинга способствует планомерности кадровой работы организации, создавая стратегические ориентиры, которые находят отражение в кадровой политике; обеспечивает создание конкурентоспособного кадрового потенциала организации в контексте трансформаций ее внутренней и внешней среды, дающее возможность достигать своих целей в долгосрочной перспективе.

Практическое применение маркетинга в решении кадровых вопросов характеризует процесс планового, регулярного отслеживания и сбора данных по состоянию кадров, степени и интенсивности влияния на них внешних и внутренних факторов, а также работу с результатами маркетинговых исследований, с последующим хранением, дальнейшим использованием, возможно, распространением в целях повышения общей эффективности деятельности организации.

Маркетинг персонала часто используется для создания баз данных, необходимых руководству. Также следует отметить, что эта технология может эффективно применяться для оптимизации различных процессов в организациях. Она уже прошла фазу апробации в коммерческих организациях и успешно может применяться на государственной службе.

Нередко сущность маркетинга понимается поверхностно, в результате в организации либо ничего не меняется, либо не происходит никаких положительных изменений. Если сотрудники службы управления персоналом имеют искаженное представление о роли и функциях маркетинга в развитии кадрового потенциала, они воспринимают эту “новомодную затею” руководства без энтузиазма, и либо затрудняют работу дополнительной нагрузкой, либо не понимают важности сбора и аккумулирования актуальной информации.

Рассмотрим функции маркетинга персонала, чтобы в дальнейшем применять их в направлении совершенствования кадрового потенциала.

Под функцией принято понимать направление действий для решения определенной задачи. В таком случае функция маркетинга представляет собой комплекс специализированных задач, которые направлены на оптимизацию кадровых процессов за счет применения инструментов маркетинга. Также следует иметь в виду, что традиционные функции маркетинга, используемые в сфере производства для продвижения товаров и услуг, применительно к управлению персоналом должны быть адаптированы под конкретные задачи.

Ключевые функции маркетинга персонала следующие: маркетинговые исследования; маркетинговые коммуникации; мотивация и стимулирование; расстановка кадров и формирование лояльности [14, с. 6].

В ходе маркетинговых исследований реализуются три этапа: разработка проекта исследования, сбор информации, ее анализ и интерпретация. Содержание каждого этапа конкретизируется в соответствии с целями маркетинга и уровнем принятия управленческих решений.

Процесс организации маркетинга предполагает установление объекта, определение правил и принципов поиска, сбора данных и, соответственно, их накопления.

Маркетинговые коммуникации применительно к персоналу заключаются в установлении различных контактов с целью построения связей внутри организации между руководс-

твом и персоналом, а также с внешним рынком труда, чтобы обеспечить удовлетворение потребности в кадрах. Коммуникации, помимо осуществления взаимосвязей, предназначены для стимулирования занятости, создания имиджа работодателя. Следует заметить, что маркетинговые коммуникации разрабатываются для конкретных сегментов рынка труда, что позволяет оптимально распределять кадровые ресурсы организации.

Функция привлечения представляет собой деятельность, связанную с поиском кадровов на внешнем рынке для закрытия вакансий и распространением информации о том, какие бонусы предлагает организация будущим работникам, а также о требованиях к ним. Как можно видеть, эта функция непосредственно связана с коммуникативной и одновременно выполняет функцию создания позитивного имиджа работодателя.

Расстановка кадров после приема основана на позиционировании персонала с помощью PR, под которым понимают процесс поиска такой позиции для персонала в организации, которая будет выгодно отличать его от других работников. Вместе с тем, следует иметь в виду, что эта функция во многом основана на эмоциональных особенностях и субъективных факторах руководителя, а потому не гарантирует определения точной позиции работника, поскольку не всегда увязывается с его компетенциями и выбранными критериями.

Еще одна функция, которую выполняет маркетинг персонала – это формирование лояльности сотрудников. Термин лояльность означает верность организации, корректное отношение к ней, благожелательность и толерантность по отношению к ее структуре. Ее значимость очень высока, поскольку сотрудник, преданный организации, в большей степени проникнут ее принципами, и демонстрирует вовлеченность в ее дела. В противном случае, наблюдается текучесть кадров и отвлеченность от целей, что приносит организации экономический и моральный ущерб. В связи с этим возникает необходимость повышения лояльности за счет выстраивания системы взаимоотношений сотрудников и персонала.

Обобщая сказанное, можно утверждать, что, говоря о кадровом потенциале государственной службы, нужно понимать, что речь идет не о текущем располагаемом потенциале, а об оптимальном, необходимом и достаточном для результативного проведения реформ. Именно поэтому необходимо осуществлять регулярный мониторинг состояния кадрового потенциала государственных служащих, проводить корректирующие мероприятия, уделять больше внимания привлечению в организацию талантливых специалистов, развивать их профессиональные компетенции, вовлекать их в деятельность и работать над их удержанием.

Совершенствование кадрового потенциала государственной службы означает улучшение ее кадрового обеспечения, изменение его состояния и качественных характеристик, таким образом, чтобы эффективно выполнялись задачи этого органа управления. Наиболее перспективным решением является проведение совершенствования кадрового потенциала государственной службы на основе маркетинга.

Маркетинг персонала, лежащий в основе стратегического управления персоналом, способствует рекрутингу конкурентоспособного кадрового потенциала с учетом трансформаций внешней и внутренней среды организации и обеспечивает ей достижение долгосрочных целей.

Таким образом, в практическом применении маркетинг персонала дает возможность организации организовать мониторинг и сбор данных о состоянии кадрового потенциала, оценить силу влияния на него факторов деловой среды, использовать результаты маркетинговых исследований для повышения эффективности государственной службы.

БИБЛИОГРАФИЧЕСКИЙ СПИСОК

1. Игнатов В.Г. Профессионализм в системе государственной службы / [Игнатов В.Г., Албастова Л.Н., Белолипецкий В.К. и др.; науч. ред. Волков Ю. Г.]. Ростов на Дону: Изд-во Северо-Кавказского научного центра высшей школы, 1997. 255 с.
2. Игнатова Т.В., Козачок В.И., Пашин Л.А. Диагностика регионального состава кадрового потенциала государственных гражданских служащих // Среднерусский вестник обществен-

ных наук. 2015. №6, том 10. С. 34; URL: https://orel.ranepa.ru/upload/iblock/905/ignatovayv_kozachokvi_pashinla.pdf
3. Слепцова Е.В., Олейник С.С. Кадровый потенциал государственной службы в современных условиях // Экономика и бизнес: теория и практика. 2017. №2; URL: https://cyberleninka.ru/article/n/kadrovyy-potentsial-gosudarstvennoy-sluzhby-v-sovremennyh-usloviyah
4. Федеральный закон от 27 июля 2004 г. № 79-ФЗ «О государственной гражданской службе Российской Федерации» // Собрание законодательства Российской Федерации. 2004. № 31. Ст. 3215.
5. Федеральный закон от 27.05.2003 № 58-ФЗ «О системе государственной службы Российской Федерации»; URL: http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_42413/
6. Указ Президента Российской Федерации от 19.11.2003 № 1336 «О федеральной программе «Реформирование государственной службы Российской Федерации»; URL: https://base.garant.ru/195051/.
7. Котлер Ф. Основы маркетинга. Краткий курс: пер. с английского. М.: Издательский дом «Вильямс», 2007. 656 с.
8. Кибанов А.Я. Управление персоналом организации: стратегия, маркетинг, интернационализация/ А.Я. Кибанов., И.Б. Дуракова. М.: НИЦ ИНФА-М, 2020. 301 с.
9. Железцов А.В Маркетинг персонала. Оценка трудовой деятельности // Маркетинг. 2002. № 2. С. 53–64.
10. Богданова Е.Л. Маркетинговая концепция организации персонал-менеджмента и конкурентоспособной рабочей силы / Е.Л. Богданова; С.-Петерб. ун-т экономики и финансов. СПб.: Изд-во С.-Петерб. ун-та экономики и финансов, 1996. 96 с.
11. Масалова Ю.А. Маркетинг персонала: учебное пособие для вузов/ под. ред. Ю.А. Масалова. М.: Изд-во Юрайт, 2021. 321 с.
12. Чащин В.В., Рожкова М.В. Маркетинг персонала: актуальные проблемы и практические приложения [Электронный ресурс] // Экономика: вчера, сегодня, завтра. 2016. № 9. С. 262–271. URL: https://elibrary.ru/download/elibrary_27531153_60413186.pdf
13. Сагоян А.С. Маркетинг персонала: основные вопросы и актуальность внедрения // Вестник Ростовского государственного экономического университета (РИНХ). 2017. 2 (58). С. 55–58.
14. Валишин Е.Н. Маркетинг персонала как инструмент управления персоналом в современных условиях [Электронный ресурс] // Современная наука: актуальные проблемы теории и практики. Серия: Экономика и право. 2017. №01. С. 6–10; URL: http://www.nauteh-journal.ru/files/eca0c268-1ef6-44df-a132-914975d8f191

BIBLIOGRAPHIC LIST

1. Ignatov V.G. Professionalism in the system of public service / [Ignatov V.G., Albastova L.N., Belolipetsky V.K. and others; Scientific ed. Volkov Yu.G.]. Rostov on Don: Publishing House of the North Caucasian Scientific Center of Higher Education, 1997. 255 P.
2. Ignatova T.V., Kozachok V.I., Pashin L.A. Diagnosis of the regional composition of the personnel potential of state civil servants // Central Russian Bulletin of Social Sciences. 2015. №6. Volume 10, p. 34; URL: https://orel.ranepa.ru/upload/iblock/905/ignatovayv_kozachokvi_pashinla.pdf
3. Sleptsova E.V., Oleinik S.S. Personnel potential of public service in modern conditions // Economics and business: theory and practice. 2017. No. 2; URL: https://cyberleninka.ru/article/n/kadrovyy-potentsial-gosudarstvennoy-sluzhby-v-sovremennyh-usloviyah
4. Federal Law of July 27, 2004 № 79-FZ “On the State Civil Service of the Russian Federation” // Collection of Legislation of the Russian Federation. 2004. No. 31. Art. 3215.
5. Federal Law of May 27, 2003 N 58-FZ “On the system of public service of the Russian Federation”; URL: http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_42413/
6. Decree of the President of the Russian Federation of November 19, 2003 № 1336 “On the federal

program “Reforming the civil service of the Russian Federation”; URL: https://base.garant.ru/195051/.
7. Kotler F. Fundamentals of marketing. Short course: Per. from English. M.: Williams Publishing House, 2007. 656 P.
8. Kibanov A.Ya. Personnel management of an organization: strategy, marketing, internationalization. / A. Kibanov., I.B. Durakova. M.: NITs INFA-M, 2020. 301 P.
9. Zheleztsov A.V. Personnel marketing. Evaluation of labor activity // Marketing. 2002. No. 2. P. 53–64.
10. Bogdanova E.L. Marketing concept of organization of personnel management and competitive labor force / E. L. Bogdanova; St. Petersburg. University of Economics and Finance. St. Petersburg: Publishing House of St. Petersburg. University of Economics and Finance, 1996. 96 P.
11. Masalova Yu.A. Personnel marketing: textbook for universities / under. ed. Yu.A. Masalova. M.: Yurait Publishing House, 2021. 321 P.
12. Chashchin V.V., Rozhkova M.V. Personnel Marketing: Actual Problems and Practical Applications [Electronic resource] // Economics: Yesterday, Today, Tomorrow. 2016. No. 9. P. 262–271. URL: https://elibrary.ru/download/elibrary_27531153_60413186.pdf
13. Sagoyan A.S. Personnel marketing: main issues and relevance of implementation // Bulletin of the Rostov State University of Economics (RINH). 2017. 2(58). P. 55–58.
14. Valishin E.N. Personnel marketing as a tool for personnel management in modern conditions [Electronic resource] // Modern science: actual problems of theory and practice. Series: Economics and Law. 2017. No. 01. P. 6–10; URL: http://www.nauteh-journal.ru/files/eca0c268-1ef6-44df-a132-914975d8f191

УДК 35

Шукюрова М. Г.[1]
Филенков О. В.[2]

ПОТЕНЦИАЛ НОВОЙ КОРПОРАТИВНОЙ КУЛЬТУРЫ ГОСУДАРСТВЕННОЙ ГРАЖДАНСКОЙ СЛУЖБЫ

Аннотация. В статье приводятся научные подходы к определению корпоративной культуры как сложного социально-психологического явления и оценке ее потенциала в эффективном управлении. Обосновывается значение формирования новой корпоративной культуры государственной гражданской службы в России. Выделены факторы, осложняющие развитие корпоративной культуры государственной службы на современном этапе.

Ключевые слова: потенциал, новая корпоративная культура, организационное поведение.

Shukyurova M.
Filenkov O.

THE POTENTIAL OF THE NEW CORPORATE CULTURE OF THE STATE CIVIL SERVICE

Abstract. The paper presents scientific approaches to the definition of corporate culture as a complex socio-psychological phenomenon and the assessment of its potential in effective management. The authors substantiate the importance of the formation of the new corporate culture of the state civil service in Russia. The paper highlights the factors that complicate the development of the corporate culture of the civil service at the present stage.

Keywords: potential, new corporate culture, organizational behavior.

Для эффективного менеджмента в современной России стало уже обыденным понимание корпоративной культуры как потенциала развития организации и важности ее целенаправленного формирования. Отвечая на вызовы окружающей действительности, современная корпорация должна быть способна не только реагировать адекватно на внешне воздействие, но и активно управлять процессами, развивать многочисленные элементы и подсистемы организации. Для этого могут потребоваться значительные ресурсы, в широком смысле, «запасные» средства, которые должны быть задействованы одномоментно. Такими ресурсами, несомненно, являются финансы, технологии, информация, наконец – время. Но все они могут быть бездарно потрачены, если корпорация не обладает достаточным потенциалом корпоративной культуры, которая способна мобилизовать все ресурсы управления и тем самым позволит организации развиваться или выходить из сложных кризисных ситуаций.

Исследователи сходятся во мнении, что корпоративная культура любой организации представляет собой сложный социально-психологический феномен, детерминируемый характером и спецификой сферы деятельности.

[1] *Шукюрова Маргарита Геннадьевна,* кандидат психологических наук, доцент кафедры государственного, муниципального управления и права, Северо-Кавказский институт-филиал РАНХиГС, г. Пятигорск, Российская Федерация, e-mail: margo_nc@mail.ru
Margarita Shukyurova, Ph.D. in Psychology, Associate Professor, Department of Public and Municipal Administration and Law, North-Caucasian Institute, Branch of RANEPA, Pyatigorsk, Russian Federation
[2] *Филенков Олег Васильевич,* магистрант, Северо-Кавказский институт-филиал РАНХиГС, г. Пятигорск, Российская Федерация, e-mail: oleg67607@mail.ru
Oleg Filenkov, Graduate Student, North-Caucasian Institute, Branch of RANEPA, Pyatigorsk, Russian Federation, e-mail: oleg67607@mail.ru

Это отчасти объясняет, почему однозначного толкования корпоративной культуры до настоящего времени нет. Вместе с тем, практикой доказана значимость корпоративной/организационной культуры для эффективного управления любой организованной формой деятельности. Так, О.В Марченко отмечает, что корпоративная культура создаёт ощущение идентичности всех членов организации, гарантирует гармонизацию коллективных и индивидуальных интересов [1]. Г. Хофстеде рассматривает культуру организации как совокупность ценностей, обычаев, традиций, норм, верований и предположений, воплощенных в различных сторонах деятельности организации, и которые делают ту или иную организацию уникальной. Им выдвинуто суждение, что в широком смысле организационная культура − это коллективное программирование мыслей, которое отличает членов одной организации от другой [2]. Подтверждением тому является мнение С. Роббинса. Он называет корпоративную культуру «социальным клеем», который помогает удерживать целостность организации за счет создания приемлемых стандартов мышления и поведения. Л.И. Дорофеева представляет корпоративную культуру как стратегический ресурс, реализация которого осуществляется через функции, призванные решить две проблемы: интеграцию внутренней среды организации и адаптацию её к изменениям внешней среды [3].

Э. Шейн определяет корпоративную культуру как «модель поведенческих норм, разделяемых всеми» [4]. Е.Г. Устичева выделяет ряд присущих корпоративной культуре черт, которые представляются бесспорными, потому что являются элементами и ценностями, не нуждающимися в доказательствах, так как они принимаются на веру, передаются от поколения к поколению, формируя корпоративный дух фирмы, соответствующий ее идеальным устремлениям [5].

Анализ определений организационной/корпоративной культуры, которых сегодня немало, позволяет сделать вывод, что все их можно разделить на два подхода: первый характеризует её как метафору, второй – как реально существующий феномен. Доказано, что корпоративная культура имеет достаточно сложный, многоуровневый, многогранный характер, а ее значение определяется тем, что она может существенно влиять на эффективность организации в целом. Ясно и то, что корпоративная культура – неотъемлемый элемент любой сферы деятельности. Ее не может не быть, и, не смотря на свой отчасти метафизический характер, корпоративная культура обладает большим потенциалом для управления, является стратегическим ресурсом организации, но при одном условии – если находится на достаточно высоком уровне развития.

Для такой сферы, как государственная служба Российской Федерации, значение эффективной корпоративной культуры трудно переоценить. Ведь, помимо того, что современная государственная гражданская служба РФ имеет все признаки корпорации, с эффективностью деятельности этого института связываются все результаты проводимых социально-экономических реформ.

Специфика государственной службы как сферы профессиональной деятельности выражена в правовых, организационных и финансово-экономических основах государственной гражданской службы Российской Федерации, которые установлены ФЗ № 79 от 27 июля 2004 г. «О государственной гражданской службе Российской Федерации». В соответствии с п. 1 ст. 3 указанного закона, под государственной гражданской службой понимается «вид государственной службы, представляющей собой профессиональную служебную деятельность граждан Российской Федерации на должностях государственной гражданской службы Российской Федерации по обеспечению исполнения полномочий федеральных государственных органов, государственных органов субъектов Российской Федерации, лиц, замещающих государственные должности Российской Федерации, и лиц, замещающих государственные должности субъектов Российской Федерации» [6].

Развитие корпоративной культуры современной государственной службы началось параллельно с ее реформированием после распада СССР и созданием нового государственного устройства. В рамках этого процесса

прослеживается тенденция перехода к новому типу взаимодействия государственных служащих, государственного аппарата и населения, потребителей его услуг. Следовательно, речь идет о формировании и развитии *новой корпоративной культуры* государственной гражданской службы Российской Федерации. Этот процесс получил импульс благодаря принятию целого ряда нормативных правовых актов в начале века.

Впервые принципы служебного поведения государственных служащих были сформулированы в Указе Президента Российской Федерации от 12 августа 2002 г. № 885 «Об утверждении общих принципов служебного поведения государственных служащих». В этих принципах заложен глубокий морально-нравственный смысл прогрессивной деятельности государственных служащих как основы корпоративной культуры государственной службы. Корпоративную культуру в органах государственной службы предлагают рассматривать как совокупность разделяемых служащими целей, ценностей, норм, традиций органов государственной службы, сохраняющих их уникальность и обеспечивающих выполнение управленческих функций исполнительной власти [7].

В ряде статей закона № 79-ФЗ закреплены императивы, определяющие основы корпоративной культуры, такие как:

– ст. 15. Основные обязанности гражданского служащего;

– ст. 17. Запреты, связанные с гражданской службой;

– ст. 18. Требования к служебному поведению гражданского служащего;

– ст. 19. Урегулирование конфликта интересов на гражданской службе.

Важным в развитии потенциала корпоративной культуры государственной службы стал принятый 23 декабря 2010 г. Типовой кодекс этики и служебного поведения государственных служащих Российской Федерации и муниципальных служащих. Кодекс установил этические нормы и правила служебного поведения государственных (муниципальных) служащих для достойного выполнения ими своей профессиональной деятельности, а также содействие укреплению авторитета государственных (муниципальных) служащих, доверия граждан к государственным органам и органам местного самоуправления и обеспечение единых норм поведения государственных (муниципальных) служащих. Несмотря на рекомендательный характер, типовой кодекс является основой для формирования должной морали в сфере государственной и муниципальной службы, уважительного отношения к государственной и муниципальной службе в общественном сознании, а также выступает как институт общественного сознания и нравственности государственных (муниципальных) служащих, их самоконтроля [8].

Во многом благодаря этим нормативным актам культура деятельности современных государственных служащих была призвана обрести такие важные структурные элементы, как ценности, смыслы, принципы, нормы, правила в обеспечении полномочий государственных органов через определенные способы, средства и приемы, которые они задействуют всякий раз, когда необходимо проявлять свои профессиональные компетенции. Исходя из этого, организационная культура государственных служащих может быть представлена как совокупность способов, средств, приемов и операций целенаправленного обеспечения полномочий государственного органа, основанная на системе ценностей, норм и традиций, как государственной службы, так и конкретного государственного органа. Эта сложная система взаимосвязанных компонентов и групп элементов, проявляющихся во всем многообразии организационно-управленческой деятельности, в коммуникации и взаимодействии госслужащих, оказывает свое влияние на деятельность государственных служащих.

Е.А. Терещук справедливо отмечает, что государственная служба – это особый вид социальной деятельности, которая ограничивает самореализацию человека (госслужащего) регламентируемыми и контролируемыми моделями поведения. В соответствии с законом госслужащие ограничены в выборе средств достижения, как целей организации, так и своих личных. Правовая и организационная регуля-

ция поведения и взаимодействия госслужащих дополняется этической, так как от госслужащих ждут гражданской и социальной ответственности в силу их статуса представителя государства в обществе [9].

В настоящее время корпоративная культура государственной службы, являя собой, базовый способ определения вариаций допустимых действий государственных служащих в той или иной ситуации, понимается как совокупность традиций, взглядов, ценностей, систем убеждений и норм поведения. Это позволяет органам государственной службы не только выполнять свои обязанности на надлежащем уровне в соответствии с действующим законодательством, но и самостоятельно, с учетом ведомственной специфики, моделировать собственную корпоративную культуру. Как и в любой другой сфере, корпоративная культура госслужбы может сыграть существенную роль в мобилизации ресурсов на достижение целей госорганизаций/учреждений, служить потенциалом эффективного развития.

Однако, как показывают исследования, возможности формирования нового типа корпоративной культуры государственной службы сталкиваются с влиянием ряда факторов, существенно ограничивающих этот процесс. В числе таких факторов, на наш взгляд, то, что институт современной государственной службы функционирует в сложных условиях социально-экономических и политических трансформаций. Многое из этого оказывает влияние на организационное поведение работников организаций/учреждений.

В обыденном сознании подавляющего числа россиян государственный или муниципальный служащий олицетворяет собой государство. Высокий профессионализм, общая культура, нравственность его должностного поведения для граждан имеет большое значение. При этом, чаще именно культурно-нравственные, а не профессиональные и деловые качества представителей органов государственной власти определяют оценку гражданами работы органов исполнительной власти в целом.

Исходя из традиционных и актуальных ценностей россиян, в административной среде культивируется следующая структура ролевых требований к поведению служащих государственного аппарата: служение Отечеству; реализация общественных и государственных интересов; следование принципу социальной справедливости; социальная активность и предприимчивость; следование демократическим принципам; ориентация на профессиональный успех и др. [10]. Но, несмотря на то, что успех в развитии корпоративной культуры государственной службы есть, многочисленные факты указывают на то, что в массовом сознании отечественное чиновничество зарекомендовало себя в большей степени консервативным, нежели прогрессивным из-за его корпоративных традиций, закрытости системы, отсутствия подконтрольности и подотчетности обществу. Сложившиеся и прочно устоявшиеся модели служебного поведения и образ мышления не сразу поддаются изменению, так как связаны с изменением сознания людей. На практике прежние модели служебного поведения вступают в противоречие с насаждаемыми идеалами и ценностями новой «отзывчивой нуждам и чаяниям граждан» бюрократии. Многое указывает на то, что корпоративная культура современной госслужбы «унаследовала» черты прежней эпохи госуправления. Некоторые служащие по-прежнему мыслят в старых категориях, их поведение не соответствует современным реалиям.

По данным проводимых в последние десятилетия исследований, сдерживающими факторами развития корпоративной культуры органов государственной власти являются: негативный микроклимат в организациях; низкая профессиональная квалификация госслужащих; низкий уровень мотивации и др. [5]. Это убеждает в том, что корпоративная культура – это не свод предписаний, а сложное личностно-профессиональное свойство, которое формируется под влиянием множества факторов и затрагивает глубинные личностные образования, только потом становясь регулятором деятельности, поведения, отношений на государственной службе.

Сегодня предлагается большое разнообразие инструментов развития корпоративной культуры организаций. Принято считать, что корпоративная культура, в каком бы виде она

ни складывалась, должна отвечать практическим потребностям как работников, обеспечивая им производственный комфорт и служебную мотивацию, так и работодателей, заинтересованных в высокой производительности труда и лояльности работников. То есть существует прямая зависимость проявления корпоративной культуры каждого государственного служащего от корпоративной культуры среды, в которой он существует. Однако, в развитии потенциала корпоративной культуры государственной службы необходимо помнить, прежде всего, о специфике этой сферы и тех условиях, в которых формируется культура каждого государственного служащего. На практике непосредственный контакт государственных и муниципальных служащих с населением для оказания услуг по-прежнему зачастую имитирует профессиональную деятельность (разнообразные «отписки», перенаправление «по инстанциям» и т.д.). Такой результат связан с избытком канцелярской работы, недостаточной ориентированностью на добросовестное исполнение должностных обязанностей, размытостью служебных инструкций для разных уровней государственной и муниципальной службы, существующими стереотипами корпоративной культуры [11]. К этому следует добавить отсутствие положительных примеров руководителей и стимулирования признанием и вознаграждением служащих за высокий уровень корпоративной культуры.

Можно сделать вывод, что потенциал корпоративной культуры государственной гражданской службы реализован не в полной мере. Новый тип корпоративной культуры государственной службы формируется в сложных условиях. Ее целенаправленное изменение в соответствии с целями и задачами развития государственной службы предполагает проведение системных преобразований в различных объектах и процессах органов государственного управления, включая пристальное внимание к кадровым вопросам. Это процесс длительный и болезненный, так как связан с глубинными изменениями, в том числе с изменением сознания людей. В первую очередь само руководство органов власти должно быть настроено на развитие и реализацию потенциала корпоративной культуры государственных служащих, так как речь идет об эффективности функционирования государственной службы в целом.

БИБЛИОГРФИЧЕСКИЙ СПИСОК

1. Марченко О. В. Значение корпоративной культуры в организации // Вестник УлГТУ. 2018. №4 (84). URL: https://cyberleninka.ru/article/n/znachenie-korporativnoy-kultury-v-organizatsii
2. Некрасов И. С. Организационная культура государственных служащих: понятие, типология, носители и критерии оценки // Вестник ГУУ. 2014. № 20. С. 200–206. URL: https:// https://www.elibrary.ru/item.asp?id=22933651
3. Дорофеева Л.И. Организационная культура как стратегический ресурс организации // Гуманитарный научный журнал. 2020. №1. С. 38–44.
4. Шейн Э. Х. Организационная культура и лидерство / Пер. с англ. под ред. В. А. Спивака. СПб: Питер, 2002. 336 с.
5. Устичева Е.Г. Формирование корпоративной культуры российской государственной службы // Экономика труда. 2015. №1. URL: https://cyberleninka.ru/article/n/formirovanie-korporativnoy-kultury-rossiyskoy-gosudarstvennoy-sluzhby
6. Федеральный закон «О государственной гражданской службе Российской Федерации» от 27.07.2004 № 79-ФЗ. URL: http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_48601/
7. Грунт Е.В., Терещук Е.А. Современное состояние корпоративной культуры в органах государственной службы и факторы ее формирования: социологический анализ. Челябинск: Центр анализа и прогнозирования, 2008.
8. Типовой кодекс этики и служебного поведения государственных служащих Российской Федерации и муниципальных служащих (одобрен решением президиума Совета при Президенте Российской Федерации по противодействию коррупции от 23 декабря 2010 года (протокол № 21) [Электронный ресурс]. URL: https://docs.cntd.ru/document/420254359.

9. Терещук Е.А. Особенности корпоративной культуры в органах государственной службы: социологический анализ: автореф. дис. … канд. социол. наук. 2006. Екатеринбург: URL: http://dlib.rsl.ru/rsl01003000000/rsl01003287000/rsl01003287881/rsl01003287881.pdf
9. Высыпкова Ю.С. Организационная культура государственных гражданских служащих: ее значение, структура и роль формирования в высшей школе // Педагогика высшей школы. 2016. № 1 (4). С. 83–87. URL: https:// https://www.elibrary.ru/item.asp?id=25673283
10. Пясецкая Е.Н. Актуальные тенденции развития корпоративной культуры в органах публичной власти // Политика, экономика и инновации. 2018. №4 (21). URL: https://cyberleninka.ru/article/n/aktualnye-tendentsii-razvitiya-korporativnoy-kultury-v-organah-publichnoy-vlasti
11. Зинченко Г.П., Зинченко Я.Г. Профессиональный вектор институционального развития гражданской службы // Государственное и муниципальное управление. Ученые записки СКАГС. 2013. №1. С. 153–164. URL: https://www.elibrary.ru/item.asp?id=19049645

BIBLIOGRAPHIC LIST

1. Marchenko O.V. The value of corporate culture in the organization // Bulletin of UlSTU. 2018. No. 4 (84). URL: https://cyberleninka.ru/article/n/znachenie-korporativnoy-kultury-v-organizatsii
2. Nekrasov I.S. Organizational culture of civil servants: concept, typology, carriers and evaluation criteria // Bulletin of the State University of Management. 2014. No. 20. P. 200–206. URL: https:// www.elibrary.ru/item.asp?id=22933651.
3. Dorofeeva L.I. Organizational culture as a strategic resource of the organization // Humanitarian scientific journal. 2020. №1. P. 38–44.
4. Sheyn E. X. Organizational culture and leadership / Per. from English. ed. V.A. Spivak. St. Petersburg, 2002. 336 p.
5. Usticheva E.G. Formation of the corporate culture of the Russian public service // Labor Economics. 2015. No. 1. URL: https://cyberleninka.ru/article/n/formirovanie-korporativnoy-kultury-rossiyskoy-gosudarstvennoy-sluzhby
6. Federal Law “On the State Civil Service of the Russian Federation” dated July 27, 2004 N 79-FZ. URL: http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_48601/
7. Grunt E.V., Tereshchuk E.A. The current state of corporate culture in public service bodies and the factors of its formation: a sociological analysis. Chelyabinsk: Center for Analysis and Forecasting, 2008.
8. Model Code of Ethics and Official Conduct for Civil Servants of the Russian Federation and Municipal Employees (approved by the decision of the Presidium of the Council under the President of the Russian Federation for Combating Corruption dated December 23, 2010 (Protocol N 21) [Electronic resource]. URL: https://docs. cntd.ru/document/420254359.
9. Tereshchuk E.A. Features of corporate culture in public service bodies: a sociological analysis: Abstract of the thesis ….. cand. sociological sciences. 2006. Ekaterinburg; URL: http://dlib.rsl.ru/rsl01003000000/rsl01003287000/rsl01003287881/rsl01003287881.pdf
10. Vysypkova Yu.S. Organizational culture of state civil servants: its meaning, structure and role of formation in higher education // Pedagogy of higher education. 2016. No. 1 (4). pp. 83–87. URL: https://www.elibrary.ru/item.asp?id=25673283
11. Pyasetskaya E.N. Current trends in the development of corporate culture in public authorities // Politics, Economics and Innovations. 2018. No. 4 (21). URL: https://cyberleninka.ru/article/n/aktualnye-tendentsii-razvitiya-korporativnoy-kultury-v-organah-publichnoy-vlasti
12. Zinchenko G. P., Zinchenko Ya. G. Professional vector of the institutional development of the civil service // State and municipal management. Scientific notes of SKAGS. 2013. No. 1. P. 153–164. URL: https://www.elibrary.ru/item.asp?id=19049645

ГОСУДАРСТВЕННАЯ ПОЛИТИКА

УДК 336.57

Ахмедова Б.К.[1]
Романов В.А.[2]

ОСНОВНЫЕ ПРОБЛЕМЫ В СИСТЕМЕ ПЕНСИОННОГО ОБЕСПЕЧЕНИЯ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ

Аннотация. В настоящее время во многих странах мира наблюдается устойчивый рост численности пожилых людей. Как свидетельствует прогноз долгосрочного развития России, данные процессы имеют место и в нашей стране: ожидается, что к 2035 г. доля пожилых людей в структуре населения составит 30%. Увеличение доли пожилых граждан в обществе обусловлено рядом факторов, в числе которых повышение продолжительности жизни и качества медицинского обслуживания. В данной статье отображена роль пенсионного страхования в экономической и социальной сфере Российской Федерации.

Ключевые слова: социальное обеспечение; пенсия; пенсионное обеспечение; пенсионная отрасль; бюджет; социальная защита; пенсионная реформа.

Akhmedova B.K.
Romanov V.A.

MAIN PROBLEMS IN THE PENSION PROVISION SYSTEM OF THE RUSSIAN FEDERATION

Abstract. Currently, in many countries of the world there is a steady increase in the number of older people. As evidenced by the long-term development forecast for Russia, these processes are also taking place in our country: it is expected that by 2035 the proportion of older people in the population structure will be 30%. The increase in the proportion of older citizens in society is due to a number of factors, including an increase in life expectancy and the quality of medical care. This paper reflects the role of pension insurance in the economic and social sphere of the Russian Federation.

Keywords: social security; pension; pension provision; pension industry; budget; social protection; pension reform

Пенсионное обеспечение является одним из наиболее важных факторов в формировании социально-экономического положения внутри страны, поскольку трудоспособное население должно полагаться на то, что пенсионных выплат будет достаточно для поддержания необходимого им уровня жизни [11]. Следовательно, можно говорить о том, что пенсионная система строится, опираясь на множество экономических факторов: демографическая ситуация, общемировые тенденции к старению населения, уровень заработных плат и прожиточного минимума.

В Российской Федерации действует и раз-

[1] *Ахмедова Бэлла Керимовна*, магистрант, Северо-Кавказский институт-филиал РАНХиГС, г. Пятигорск, Российская Федерация, e-mail: akhmedova_b99@mail.ru
Bella Akhmedova, Graduate Student, North-Caucasian Institute, Branch of RANEPA, Pyatigorsk, Russian Federation, e-mail: akhmedova_b99@mail.ru
[2] *Романов Вадим Александрович,* кандидат экономических наук, доцент кафедры государственного, муниципального управления и права, Северо-Кавказский институт-филиал РАНХиГС, г. Пятигорск, Российская Федерация, e-mail: rv-ilc@mail.ru
Vadim Romanov, PhD in Economics, Associate Professor, Department of Public and Municipal Administration and Law, North Caucasus Institute, Branch of RANEPA, Pyatigorsk, Russian Federation, e-mail: rv-ilc@mail.ru

вивается трехуровневая модель пенсионной системы на основе обязательного пенсионного страхования, корпоративных пенсионных систем и добровольного пенсионного страхования. На данный момент Россия уходит от полностью распределительной пенсионной системы, характерной для Советского Союза. Об этом говорит количество реформ, проведенных за последние два десятилетия в области пенсионного страхования. «Основная задача пенсионных реформ состоит в создании эффективной финансово-устойчивой пенсионной системы, что, в свою очередь, сможет обеспечить достойный уровень жизни для граждан» [13]. Актуальность темы исследования обусловлена изменениями в социальной, политической и экономической сферах государства, переходе к рыночной экономике, которые повлекли за собой перемены в пенсионной системе Российской Федерации. Таким образом, можно сделать вывод, что на сегодняшний день пенсионная система страны продолжает активно развиваться и подстраиваться под демографическую ситуацию. Также об этом свидетельствует проводимая сейчас в соответствии с Федеральным законом от 03.10.2018 №350-ФЗ пенсионная реформа [12]. Практическая значимость исследования состоит в возможности применения результатов при дальнейшем формировании бюджета Пенсионного фонда России.

В последние годы пенсионная отрасль столкнулась со значительными проблемами, включая введение новых стандартов регулирования и управления, а также изменения в государственном пенсионном возрасте и правилах налогообложения.

Но, возможно, самым большим изменением, которое повлияет на сектор, является автоматическое зачисление, требующее от всех работодателей зачислять лиц, имеющих право на получение пенсии, в систему пенсионного обеспечения и делать взносы на их пенсию.

Повышение эффективности управления и сосредоточение внимания на том, как управляются основные трасты, стало ключевым событием для пенсионной отрасли. Одним из важнейших элементов стало внедрение системы обеспечения доверия, с помощью которой основные трасты могут запрашивать аккредитацию для отчетов типа (создание основы) и типа (демонстрация приверженности структуре).

Говоря о возможностях на рынке, повышенное внимание к управлению и регулированию пенсионных механизмов привело к тому, что работодателям приходится тратить больше времени и денег на пенсионную стратегию [9]. В результате компании стремятся передать свои пенсионные программы на аутсорсинг главному трасту. Кроме того, работодатели, у которых есть унаследованные соглашения – что часто имеет место, если у них есть история приобретения – стремятся объединить все пенсионные соглашения в одно целое, снова выбирая главный траст.

Даже в условиях текущего реформирования пенсионного обеспечения, сопровождающегося повышением пенсионного возраста и увеличением числа граждан, которые не накопили нужного количества пенсионных баллов и остались без страховой пенсии, политика государства в части пенсионного обеспечения граждан в периоды острых экономических кризисов остается достаточно твердой и направленной на повышение благосостояния пожилых граждан. В частности, во время кризиса 2008–2009 гг. были проведены индексации пенсий, благодаря чему пенсионеры оказались единственной социальной группой, доходы которой не только не упали, но и выросли [1]. Во время кризиса 2014–2015 гг. произошло сокращение пенсий до уровня 96,2%, однако власти страны не допустили значительного обвала, тогда как реальные зарплаты сократились сильнее – до 90,5%, в результате чего бедных среди пожилых россиян оказалось 6,4% – меньше, чем в среднем по населению [5]. В настоящее время в условиях экономического кризиса и коронавирусной пандемии правительство страны также приняло целый ряд антикризисных мер: в частности, так же были проиндексированы пенсии [6], организована доставка продуктов и лекарств волонтерами, а получить больничный лист стало возможно в электронном виде или на дому [3]. Таким образом, можно сказать, что пожилым гражданам в период кризисов оказывается приори-

тетная поддержка со стороны государства. На наш взгляд, это обстоятельство обусловлено не только тем, что данная категория граждан наименее обеспечена, но еще и тем, что эта социальная группа традиционно проявляет высокую электоральную активность и ее реакция на неоказание помощи в ходе выборов может проявиться намного острее, нежели у остального населения.

Однако всё еще остаются некоторые нерешённые проблемы. Несмотря на то, что автоматическое зачисление прошло успешно, с приближением начала поэтапного перехода, поставщики пенсионных услуг должны обеспечить, чтобы участники продолжали откладывать и инвестировать на пенсию. Влияние поэтапного перехода на количество отказов и увольнений в настоящее время неизвестно и на это могут повлиять будущие внешние события.

Макроэкономические проблемы также могут доставить дополнительные проблемы провайдерам, поскольку трудности могут возникнуть, если фондовые рынки пострадают от падения.

В то время как пенсионная отрасль столкнулась с многочисленными проблемами в последние годы и вполне может столкнуться с дальнейшими препятствиями в ближайшие годы, работодатели и пенсионные учреждения предприняли значительные шаги по улучшению того, как люди откладывают деньги на пенсию, и в настоящее время процесс автоматического зачисления завершен.

Теперь, когда минимальные взносы увеличились, новая задача будет заключаться в том, чтобы удержать людей, инвестирующих в схемы, что, вероятно, потребует улучшения взаимодействия с участниками пенсионного обеспечения, а правительство, работодатели и частные лица должны взять на себя ответственность за создание наилучших условий для накопления на пенсию.

Масштабы глобальной пенсионной проблемы коснулись людей по всему миру. Увеличение продолжительности жизни поставило пенсионные системы под значительную нагрузку. По прогнозам, глобальный разрыв между пенсионными накоплениями и потребностями в пенсионных доходах достигнет 400 триллионов долларов за три десятилетия, что более чем в пять раз превышает размер мировой экономики.

На протяжении нескольких лет вопрос устойчивости пенсионного плана оставался в центре внимания правительств, и все большее число стран стремятся решить эти проблемы.

В целях минимизации связанных со старением населения рисков для экономики в 2018 г. был принят закон о постепенном повышении пенсионного возраста – до 65 лет для мужчин и 60 лет для женщин (первоначально эти величины были меньше на 5 лет). Данная мера выравнивания демографической ситуации была встречена в обществе негативно: согласно опросу Агентства по культурно-социальным исследованиям общества, пенсионной реформой пенсионной реформой недовольны 83% граждан, 72% опрошенных недовольны отношением государства к народу, а 52% респондентов назвали Россию несоциальным государством. Опрос проходил по всей России летом 2019 г. и стал один из самых масштабных за последние десятилетия – в ходе него было опрошено более 85 тыс. граждан [10]. Тем не менее, в текущей демографической ситуации пока нет предпосылок к отказу властей от повышения пенсионного возраста, а это значит, что в изменившихся условиях пожилым гражданам должны быть предложены меры системной поддержки, способные компенсировать поздний выход на пенсию, а также риски ненакопления нужного количества пенсионных баллов и возможности претендовать только на социальную пенсию. При этом под системой поддержки пожилых граждан, мы понимаем комплекс мер, направленных на создание достойных условий жизни и успешной социализации граждан пожилого возраста. В силу текущей и прогнозируемой демографической ситуации, многие проекты в сфере национальной социальной политики переориентированы именно на ее корректировку

Растущий глобальный разрыв между пенсионными накоплениями и доходами в первую очередь обусловлен тремя факторами: 1) быстрым старением населения из-за демогра-

фических тенденций; 2) увеличением доли работников неформального сектора по мере разрушения отраслей; 3) ростом среднего класса во всем мире с соответствующим увеличением ожиданий пенсионного дохода [4].

А это позволяет сделать вывод, что для устранения упомянутого разрыва проблему необходимо будет решать совместно тремя основными заинтересованными сторонами: правительствами, работодателями и частными лицами.

БИБЛИОГРАФИЧЕСКИЙ СПИСОК

1. Айзинова И. М. Антикризисные меры социальной защиты населения [Электронный ресурс]. URL: https://econpapers.repec.org/article/scn009162/14741201.htm
2. Введут ли продуктовые карточки для пенсионеров в 2020 году [Электронный ресурс]. URL: http://pensiaexpert.ru/novosti/vvedut-li-produktovye-kartochki-dlya-pensionerov-v-2017-godu.html
3. Выплаты пенсионерам из-за коронавируса: размер и порядок получения [Электронный ресурс]. URL: https://propensiu.ru/pensioneram/lgoty/vyplaty-pensioneram-iz-za-koronavirusa
4. Галимова И.В. Пенсионное обеспечение населения России // Инновационная наука. 2020. С. 46.
5. Докаев В.Д. Экономический кризис 2014/2015 в России: причины и последствия // Молодой ученый. 2016. № 2 (106). С. 485.
6. Мишустин утвердил индексацию социальных пенсий с 1 апреля [Электронный ресурс]. URL: https://rg.ru/2020/03/17/mishustin-utverdil-indeksaciiu-s-1-aprelia-socialnyh-pensij.html
7. Ржаницына Л. О совершенствовании пенсионной системы РФ: (заметки к докладу Минздравсоцразвития и ПФР) // Человек и труд. 2018. № 6. С. 27.
8. Романов В.А., Хубулова В.В. Исследование особенностей и факторов формирования социальной сферы в ставропольском крае // Социальная политика и социальное партнерство. 2016 № 9. С. 10–17.
9. Семидоцкий В.А., Якименко А.А. Стратегические приоритеты региональной инвестиционной политики Краснодарского края // Фундаментальные и прикладные исследования кооперативного сектора экономики. 2019. № 1. С. 70.
10. Соцопрос: пенсионной реформой недовольны 83% россиян [Электронный ресурс]. URL: https://ura.news/news/1052401807
11. Туманянц К.А. Проблемы пенсионного обеспечения в РФ и способы их решения // Вестник Волгоградского государственного университета. Серия 3: Экономика. Экология. 2019. № 2(19). С. 140.
12. Федеральный закон от 3 октября 2018 года № 350-ФЗ «О внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации по вопросам назначения и выплаты пенсий» // СПС КонсультантПлюс. URL: http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_308156/
13. Федоров Л.В. Пенсионный фонд Российской Федерации. М.: Дашков и Ко, 2020. С. 245.

BIBLIOGRAPHIC LIST

1. Aizinova I.M. Anti-crisis measures of social protection of the population [Electronic resource]. URL: https://econpapers.repec.org/article/scn009162/14741201.htm
2. Will food cards for pensioners be introduced in 2020 [Electronic resource]. URL: http://pensiaexpert.ru/novosti/vvedut-li-produktovye-kartochki-dlya-pensionerov-v-2017-godu.html
3. Payments to pensioners due to coronavirus: the amount and procedure for receiving [Electronic resource]. URL: https://propensiu.ru/pensioneram/lgoty/vyplaty-pensioneram-iz-za-koronavirusa
4. Galimova I.V. Pension provision of the population of Russia // Innovative science. 2020. P. 46.
5. Dokaev V.D. The economic crisis of 2014/2015 in Russia: causes and consequences // Young scientist. 2016. No. 2 (106). P. 485.

6. Mishustin approved the indexation of social pensions from April 1 [Electronic resource]. URL: https://rg.ru/2020/03/17/mishustin-utverdil-indeksaciiu-s-1-aprelia-socialnyh-pensij.html
7. Rzhanitsyna L. On improving the pension system of the Russian Federation: (notes to the report of the Ministry of Health and Social Development and the Pension Fund of the Russian Federation) // Man and Labor. 2018. N 6. P. 27.
8. Romanov V.A., Khubulova V.V. Study of the features and factors of the formation of the social sphere in the Stavropol Territory // Social policy and social partnership. 2016 No. 9. P. 10–17.
9. Semidotsky V.A., Yakimenko A.A. Strategic priorities of the regional investment policy of the Krasnodar Territory // Fundamental and applied research of the cooperative sector of the economy. 2019. No. 1. P. 70.
10. Opinion poll: 83% of Russians are dissatisfied with the pension reform [Electronic resource]. URL: https://ura.news/news/1052401807
11. Tumanyants K.A. Problems of pension provision in the Russian Federation and ways to solve them // Bulletin of the Volgograd State University. Series 3: Economy. Ecology. 2019. No. 2(19). P. 140.
12. Federal Law of October 3, 2018 No. 350-FZ "On Amendments to Certain Legislative Acts of the Russian Federation on the Appointment and Payment of Pensions" // Legal Reference System ConsultantPlus. URL: http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_308156/
13. Fedorov L.V. Pension Fund of the Russian Federation. M.: Dashkov i Ko, 2020. P. 245.

УДК 331.5

Кочерга С.Ю.[1]

ТРУДОУСТРОЙСТВО ВЫПУСКНИКОВ ВУЗОВ И ФОРМАТ ЦЕЛЕВОГО ОБУЧЕНИЯ

Аннотация. Актуальным на сегодняшний день является изучение проблемы трудоустройства среди выпускников вузов, получающих образование по тому или иному направлению. Данное исследование посвящено выявлению доли выпускников, работающих по специальности, учитывая организацию укрупненных групп специальностей, в региональном разрезе. Представлена взаимосвязь между уровнем заработной платы и удовлетворённостью своей работой.

Ключевые слова: трудоустройство, выпускники, вуз, показатели, уровень безработных, специальность, направления подготовки, целевое обучение.

Kocherga S.

EMPLOYMENT OF UNIVERSITY GRADUATES AND FORMAT OF TARGETED TRAINING

Abstract. Nowadays, it is relevant to study the problem of employment of university graduates receiving education in a particular specialty. This study is devoted to identifying the share of graduates working in their specialty in the regional context, taking into account the organization of enlarged groups of specialties. The paper presents the relationship between the level of wages and job satisfaction.

Keywords: employment, graduates, university, indicators, unemployment rate, specialty, areas of training, targeted training.

Одной из важных социальных групп, оказывающих влияние на развитие национальной экономики и акцентирование ее основных направлений, является молодежь. Система образования требует к себе определенного рода экономического подхода в формате инвестиционных вложений со стороны государства. В итоге можно ожидать результат, измеряемый конкурентоспособностью вузов и их выпускников на рынке труда. Оценка процесса трудоустройства проводится с учетом таких показателей как уровень занятости, заработная плата, доля трудоустроенных выпускников и т.д. Данные показатели раскрывают картину востребованности выпускников, основываясь на специфике полученного образования, навыков и компетенций, в целом показывая положение молодежи на рынке труда. Необходимо сказать о том, что Российская Федерация обладает неоднородным характером в плане регионального развития, что в свою очередь отражается и затрагивает множество сфер деятельности, в том числе и рынок труда, что позволяет сказать об актуальности проведения исследования, которое поможет выделить основные направления в региональном аспекте [1, с. 15].

Кроме выделенной особенности в виде неоднородности развития регионов, стоит отметить и наличие такого недостатка как ограниченное количество статистических данных и материалов, которые показывают реальную картину взаимосвязи между рынком труда и сферой образования, учитывая показатели трудоустройства выпускников. Проводимое исследова-

[1] *Кочерга Светлана Юрьевна,* старший преподаватель кафедры менеджмента и предпринимательского права, Северо-Кавказский институт-филиал РАНХиГС, г. Пятигорск, Российская Федерация, e-mail: sv.koch@mail.ru
Svetlana Kocherga, Senior Lecturer, Department of Management and Business Law, North-Caucasian Institute, Branch of RANEPA, Pyatigorsk, Russian Federation, e-mail: sv.koch@mail.ru

ние было основано на использовании данных предоставленных Росстатом касающихся мониторинга рабочей силы. Также к этому списку источников необходимо добавить данные, полученные Российским мониторингом экономического положения и здоровья населения [1, с. 19].

Структура распределения выпускников вузов относительно связи рабочей деятельности и получаемой специальностью в 2021 г. представлена на рисунке 1.

Основываясь на предоставленных данных Росстата по определению рабочей силы, можно сделать вывод о том, что более половины выпускников в 2021 г. работают по той специальности, которую они получили в результате обучения, в то же время 24,9% работают совсем не по своей специальности.

Структура выпускников вузов, работающих по специальности относительно направлений подготовки и специальностей в 2021 г. представлена на рисунке 2.



Рисунок 1. Структура распределения выпускников вузов относительно связи рабочей деятельности и получаемой специальностью в 2021 г., %

Источник: составлено автором на основе [2]

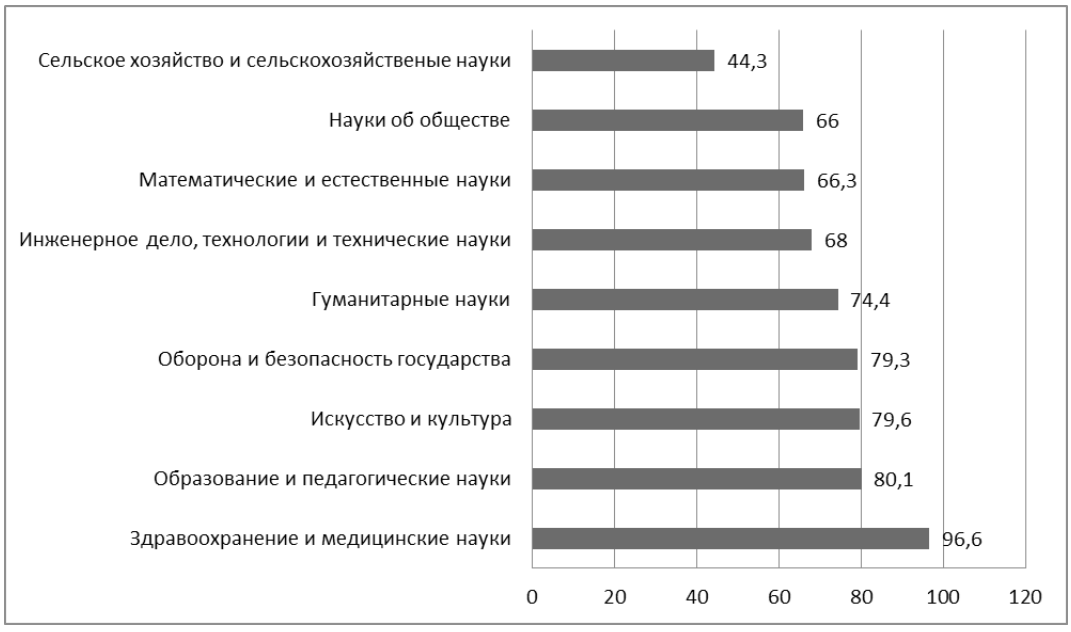


Рисунок 2. Структура выпускников вузов, работающих по специальности относительно направлений подготовки и специальностей в 2021 г., %

Источник: составлено автором на основе [2]

Анализируя данные, представленные на рисунке 2, можно увидеть, что чаще всего приверженными полученной в вузе специальности являются выпускники, имеющие отношение к здравоохранению и медицинским наукам (96,6%), при этом также стоит отметить, что 80,1% связаны со сферой образования и педагогическими науками, 79,6% с искусством и культурой, 79,3% с обороной и безопасностью государства. Наименьший процент был установлен среди выпускников, окончивших вузы по направлению, связанному с сельским хозяйством и сельскохозяйственными науками – 44,3%. Необходимо отметить, что существующий стереотип о наиболее частой работе дипломированных инженеров по своей специальности, оказался неверным. Проведенные исследования показали, что выпускники гуманитарных направлений подготовки чаще всего работают по своей специальности.

Распределение выпускников вузов относительно экономической активности по направлениям подготовки и специальностям в 2021 г. представлено на рисунке 3.



Рисунок 3. Распределение выпускников вузов относительно экономической активности по направлениям подготовки и специальностей в 2021 г., %

Источник: составлено автором на основе [2]

Анализ представленного распределения выпускников вузов показал, что наибольший уровень безработицы демонстрируется среди выпускников гуманитарных наук – 13%, далее идут выпускники сельскохозяйственных специальностей – 12%. При этом стоит подчеркнуть, что каждый десятый выпускник, имеющий инженерно-техническое образование, испытывает определенные проблемы с последующим трудоустройством после окончания вуза. Наибольший уровень занятости принадлежит выпускникам, получившим образование по таким направлениям как оборона и безопасность, здравоохранение и образование.

Доля трудоустроенных выпускников вузов в 2021 г. в разрезе федеральных округов представлена на рисунке 4.

Рассматривая структуру распределения выпускников вузов по федеральным округам, можно отметить, что наиболее благоприятное положение в Северо-Западном федеральном округе, поскольку уровень занятых здесь составляет 86,2%, а уровень безработных самый низкий среди других регионов и составляет 8,3%. Также, в целом, хорошую тенденцию имеет Центральный федеральный округ, где уровень занятых достигает 83,2%, уровень безработных – 9,7%.

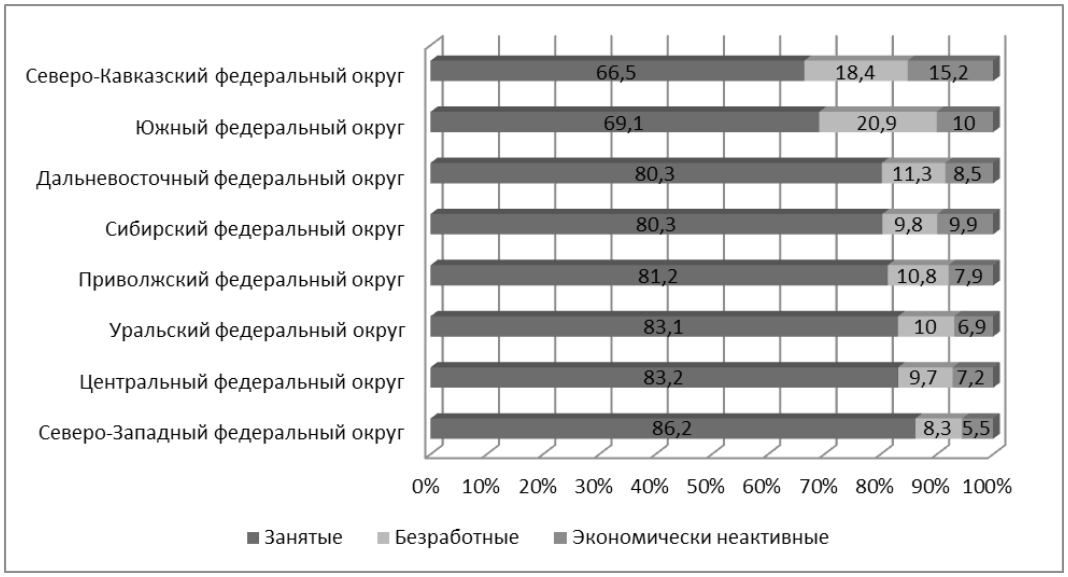


Рисунок 4. Структура распределения выпускников вузов по категориям и в разрезе округов, %

Источник: составлено автором на основе [2]

Если говорить об округах аутсайдерах, то здесь можно выделить следующие: Северо-Кавказский округ и Южный федеральный округ, данные округа показали самые высокие показатели уровня безработных (18,4% и 21% соответственно).

Структура распределения выпускников вузов, работающих по специальности относительно общей численности трудоустроенных по федеральным округам за 2021 г. представлена на рисунке 5.

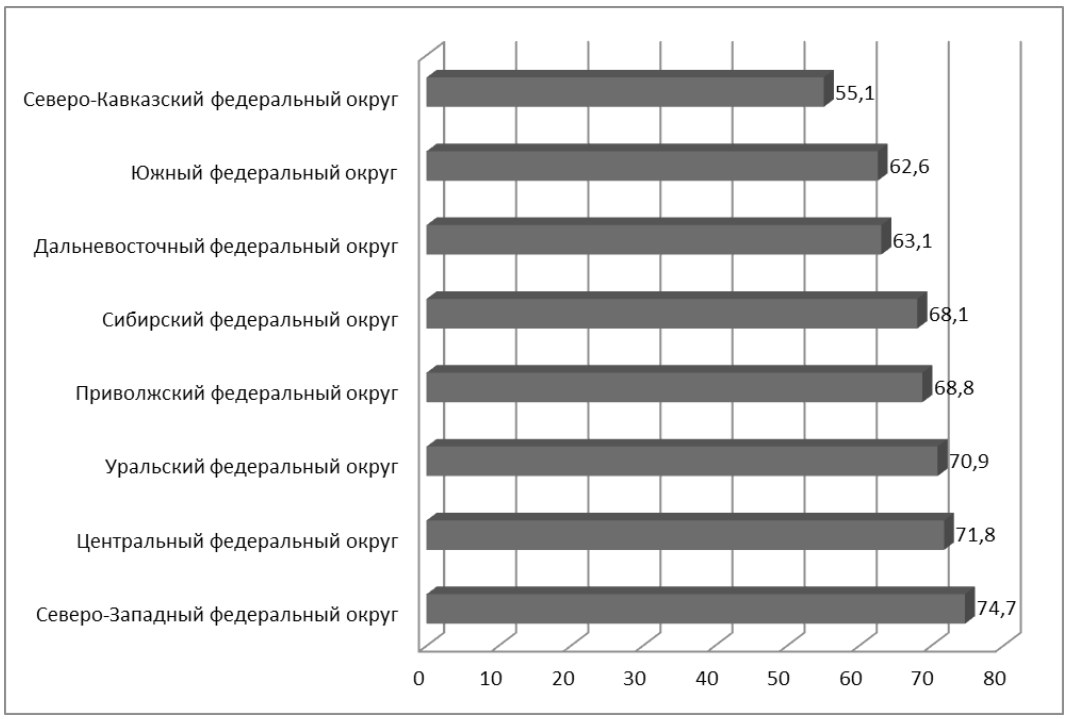


Рисунок 5. Структура распределения выпускников вузов, работающих по специальности относительно общей численности трудоустроенных по федеральным округам за 2021 г., %

Источник: составлено автором на основе [2]

Анализируя данные рисунка 5, можно сказать о том, что легче всего найти работу по специальности для выпускников в таких федеральных округах, как Центральный, Дальневосточный и Северо-Западный. В тоже время выпускники Северо-Кавказского, Южного и Сибирского федеральных округов испытывают определенные сложности в процессе поиска работы по своей специальности.

Распределение выпускников образовательных организаций высшего образования относительно видов экономической деятельности за 2021 г. представлено в таблице 1.

Таблица 1. Распределение выпускников образовательных организаций высшего образования по видам экономической деятельности за 2021 г.,%

Виды экономической деятельности	Укрупненные группы специальностей									
	Математические и естественные науки	Инженерное дело, технологии и технические науки	Здравоохранение и медицинские науки	Сельское хозяйство и сельскохозяйственные науки	Науки об обществе	Образование и педагогические науки	Гуманитарные науки	Искусство и культура	Оборона и безопасность государства	Всего
Сельское хозяйство	3,6	1,5	1,4	22,9	1,7	1,2	1,2	0,9	4,04	2,1
Добыча полезных ископаемых	2,8	6,1	0,0	0,8	1,1	0,0	0,3	0,0	0,0	2,2
Обрабатывающие производства	11,3	20,1	3,5	10,8	7,5	2,1	3,0	3,6	1,4	10,0
Обеспечение электроэнергией	2,2	0,3	0,0	3,1	1,2	0,1	0,0	0,7	0,0	2,3
Водоснабжение	0,7	8,6	0,0	0,0	0,3	0,0	0,0	0,0	0,0	0,2
Строительство	4,4	9,8	0,0	2,5	0,2	0,3	0,5	0,0	0,0	3,8
Торговля и ремонт	7,9	10,8	14,7	16,2	18,8	5,9	7,5	7,2	4,3	13,8
Транспортировка и хранение	2,4	2,0	0,2	4,3	4,5	1,4	3,4	2,1	0,0	5,4
Деятельность гостиниц	1,4	7,3	0,0	0,8	3,4	1,2	2,4	6,1	0,0	4,0
Информация и связь	9,3	1,9	0,0	5,0	2,9	0,6	0,8	0,7	2,4	5,0
Финансовая и страховая	1,5	1,0	0,0	0,2	9,4	0,7	0,1	0,8	0,0	1,3
Операции с недвижимостью	0,88	6,7	0,0	0,8	2,0	0,4	4,3	7,7	0,0	6,5
Профессиональная, научная деятельность	1,3	1,6	5,5	11,5	7,6	0,2	3,7	3,4	0,0	2,2
Административная и сопутствующая	6,3	10,4	0,3	1,0	3,2	0,7	4,7	1,6	85,7	14,2
Государственное управление и общественная безопасность	31,3	2,8	1,4	9,6	21,7	2,8	46,7	13,4	2,1	13,8
Образование	2,3	1,2	0,2	5,2	5,0	76,7	3,0	0,9	0,1	6,4
Здравоохранение	1,0	0,8	71,8	0,8	3,3	2,9	15,3	44,7	0,0	3,0
Культура и спорт	0,4	1,1	0,3	3,6	2,0	1,9	1,0	3,5	0,0	1,2
Прочие виды деятельности	0,2	1,0	0,9	1,1	1,3	1,1	1,0	2,1	0,0	0,2
Всего	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100

Источник: составлено автором на основе [2]

Проведенная оценка распределения выпускников образовательных организаций высшего образования по видам экономической деятельности за 2021 г. позволила получить результаты кросс-табуляции отраслей занятости, показав взаимосвязь с укрупненными группами специальностей, где представилась возможность установить отрасли, которые чаще всего выбирают абитуриенты.

Полученные результаты представили следующую картину: наибольшее количество выпускников таких сфер образования, как

оборона и государственная безопасность, здравоохранение и образование остаются работать в данной сфере. Об этом свидетельствуют следующие данные: доля выпускников, останавливающихся на выборе профессии в сфере обороны и безопасности государства, составляет 85%, в сфере медицины – 71%, в сфере образования – 76%.

Распределение выпускников вузов относительно «премии» выпускников вузов в зависимости от соответствия работы полученной специальности в 2021 г. представлено на рисунке 6.

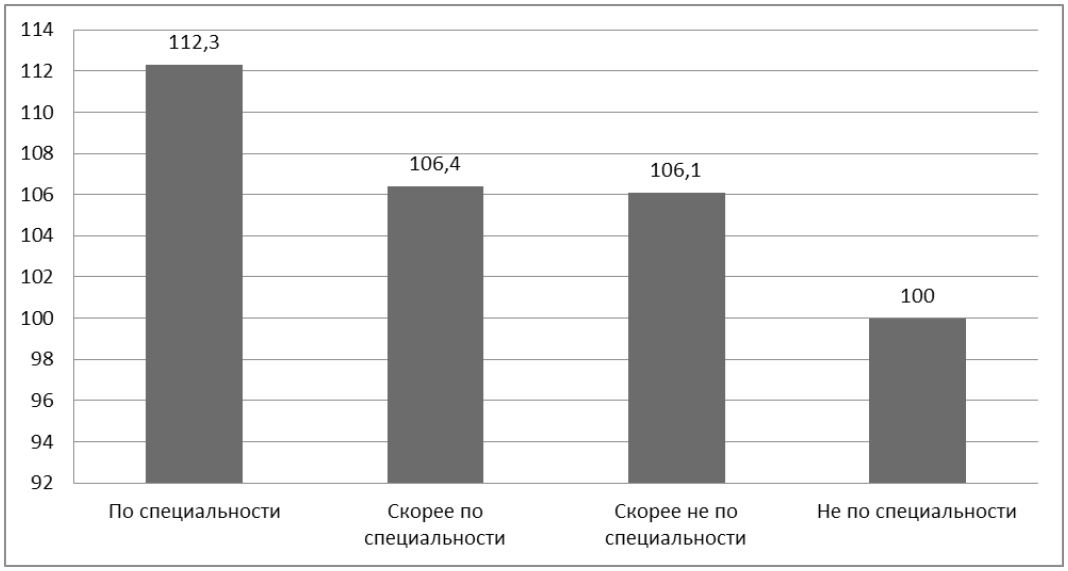


Рисунок 6. Распределение выпускников вузов относительно «премии» выпускников вузов в зависимости от соответствия работы полученной специальности в 2021 г., %

Источник: составлено автором на основе [2]

Затрагивая показатель размера «зарплатной премии» за работу по специальности, можно сказать, что ее расчет производится в виде отношения средней заработной платы выпускников, которые работают по своей специальности, к средней заработной плате выпускников, являющейся фундаментом расчета. Таким образом, можно сказать, что в сравнении между представленными группами, выпускники, работающие по своей специальности, получают на 12,3% премии больше, чем те, кто работает не по своей специальности.

Одной из главных проблем в системе высшего образования является тот факт, что наибольшее количество выпускников после окончания вуза в дальнейшем не работают по своей специальности. При этом также стоит отметить тенденцию, когда, заканчивая общеобразовательные учреждения, бывшие школьники не могут определиться с последующей программой обучения и специальностью, которая является наиболее приоритетной для страны. Здесь стоит отметить наличие такого направления как целевое обучение [3, с. 24].

В качестве целевого обучения следует понимать определенную гарантию в получении работы выпускникам тех или иных вузов. При этом можно говорить о наличии такой ситуации, когда выпускник проходит целевое обучение просто для получения бесплатного образования, также учитывая материальную поддержку.

Целевое обучение является по своей задумке неким государственным инструментом по привлечению молодежи на то направление, которое является для государства наиболее приоритетным и необходимым. Стоит отметить, что в случае, когда речь заходит о регионах с высоким уровнем безработных и с наличием проблем по поиску работ, целевое распределение может выступать как наиболее выгодное и заманчивое предложение, поскольку выпускнику будет гарантировано рабочее место [4, с. 20].

Такого рода идея в проведении процесса

обучения будущих профессионалов относительно государственных запросов появилась намного раньше. Анализ исторического аспекта показывает, что во времена Российской империи студенты получали образование за счет казны, отработка в последующем предполагала устройство на государственную службу.

Если рассматривать советский период, то выпускники высших учебных заведений распределялись на рабочие места. Использование такой системы началось в 1933 г. В дальнейшем, спустя треть века происходит зарождение целевой подготовки специалистов относительно конкретных организаций и предприятий, которые учились по программам аспирантуры и ординатуры. Такого рода возможность предоставлялась лишь тем организациям, которые в своем регионе не имели высших учебных заведений с аспирантурой. Своего сотрудника организация направляла на обучение-командировку, после завершения которой он должен был вернуться обратно [5, с. 36].

В 1987 году указом Совета Министров СССР было принято решение о переходе на новую систему, позволяющую готовить будущих специалистов используя целевой подход. Подписание договора об обучении специалистов осуществлялось между Министерством высшего и среднего специального образования СССР, самим специалистом и предприятием.

Наличие советского плана по переходу к целевой подготовке и сама основная система распределения прекратили существование после распада СССР. В 1995 г. были разработаны новые правила, по которым планировалось проводить целевую подготовку. Ежегодно происходило обновление данных правил и вносились определенные корректировки.

Срок действия Постановления от 1995 г. составлял 8 лет и затрагивал также выпускников вузов, которые получали обучение за счет федерального бюджета или бюджетов регионов. Здесь речь идет о последующем заключении договора между работодателем и будущим выпускником. Происходило заключение двух контрактов: между студентом и высшим учебным заведением и между студентом и работодателем. В процессе получения образования со стороны работодателя могли поступать денежные средства в виде дополнительных пособий, закончив вуз, выпускнику предоставлялось рабочее место сроком до трех лет. Количество положений и постановлений в отношении возможных работодателей был не ограничен [6, с. 21].

В 2002 г. в законе об образовании был добавлен пункт, который разрешал вводить целевой прием, отражающий интересы государства и органов местного самоуправления. Предполагалось выделение бюджетных мест. Процесс принятия выпускников по целевому направлению заключался в формировании заявок на некоторое количество целевых мест и списка претендентов, которые могут занять эти места, затем данные передавались непосредственно в вуз. После чего вуз выделял места и осуществлял отбор на конкурсной основе.

Отсюда следует, что происходило функционирование одновременно двух систем: целевой прием по отдельному конкурсу и целевая контрактная подготовка студентов, которые поступили на общих основаниях.

В 2013 г. система была упорядочена, и в новом законе «Об образовании в РФ» появилась статья 56, которая затрагивала целевое обучение. Она регламентировала наличие целевого приема, раскрывала возможности приема на эту форму обучения, информировала об условиях заключения договора на целевое обучение со своим будущим работодателем. Также было предписано наличие гарантированного рабочего места и оказание необходимых мер социальной поддержки со стороны будущего работодателя (здесь речь идет о стипендии, обеспечении жильем, материальной помощи и т.д.) [7].

Целевой приём предполагает выделение бюджетных мест, предполагающий специальную квоту. На нее могли претендовать те абитуриенты, которые ранее заключили договор о целевом обучении с государственным органом или компанией, в деятельности которой принимает участие государство. Со стороны работодателя осуществлялась поддержка в трудоустройстве будущего выпускника. В

тоже время не было конкретного условия о трудоустройстве лишь к себе. В том числе в законе были оговорены и сроки трудоустройства [8, с. 13].

С 2019 года закон «Об образовании в РФ» претерпел некоторые изменения. По-прежнему остались и приём на целевое обучение на бюджетные места, и возможность заключить с будущим работодателем договор о целевом обучении уже после того, как студент поступил в обычном, не целевом порядке.

Количество бюджетных мест для целевиков определяется квотой, которую устанавливают с учётом потребностей экономики в квалифицированных кадрах и отраслевых особенностей. В зависимости от того, из какого уровня бюджета будет оплачено обучение, размер квоты определяет либо Правительство РФ, либо орган власти субъекта РФ, либо муниципалитет. По факту подавляющее большинство целевых мест оплачиваются из федерального бюджета[9, с. 12].

В рамках квоты среди абитуриентов-целевиков проводится конкурс, обособленный от обычного общего конкурса.

Число возможных заказчиков целевого обучения за бюджетный счёт расширилось, но все они связаны с государством.

Самое главное: в законе появился минимальный срок обязательной отработки целевика-выпускника после обучения – три года. А также подробнее прописаны последствия нарушения этого условия о трудоустройстве как студентом, так и заказчиком – они платят штрафы.

При этом обучение на платных (внебюджетных) местах за счёт действующего или будущего частного работодателя студента необязательно оформлять именно как целевое. Вуз, студент и компания могут заключить договор о коммерческом обучении, по которому компания выступает плательщиком, а отношения между ней и студентом по поводу будущей отработки урегулировать специальным ученическим договором – такой вариант давно предусмотрен Трудовым кодексом. Но договор о целевом обучении содержит возможности, выгодные для заказчика-работодателя, которому хотелось бы контролировать процесс обучения: он может требовать от вуза сведения об учебных успехах студента, а также вносить свои предложения по поводу организации учебной практики [10, с. 15].

Эффективность целевого обучения заключается в решении не только кадровых вопросов. Оно имеет важное социальное значение в контексте молодёжной политики государства (обеспечение «социальных лифтов» для молодёжи) и смягчения демографических проблем. Особое внимание к целевому обучению и регулярное совершенствование законодательства данного института свидетельствуют о его важности и необходимости на данном этапе развития экономики России.

Целевое обучение имеет корреляционную связь с последующим трудоустройством, поскольку договор о целевом обучении имеет две стороны: студент и организация, связанная с государством. Это может быть школа или больница, администрация края, госпредприятие, департамент культуры или региональное управление полиции.

По договору о целевом обучении студент обязан освоить образовательную программу в вузе и заключить трудовой договор с организацией.

Проведенное исследование показало, что почти треть выпускников на данный момент работают не по своей специальности, которую они получили в вузе. Наибольший уровень безработицы зафиксирован среди выпускников гуманитарных специальностей и выпускников направлений подготовки в сфере сельского хозяйства. Трудоустроены по своей специальности выпускники, чье образование имеет отношение к медицинской сфере. Относительно регионального аспекта было выявлена проблема, связанная с трудоустройством в Южном и Северо-Кавказском федеральных округах.

Выпускники, которые работают по своей специальности, имеют наибольший уровень заработка и больше удовлетворены своей работой. Целевое обучение имеет положительную тенденцию в последующем трудоустройстве студентов на работу по своей специальности, предоставляя необходимые возможности для реализации своих навыков и умений.

БИБЛИОГРАФИЧЕСКИЙ СПИСОК

1. Рудаков В.Н. Трудоустройство выпускников вузов по профилю полученной специальности // Национальный исследовательский университет «Высшая школа экономики». Выпуск № 1, 2020. С. 1–7.
2. Выпускники среднего профессионального и высшего образования на российском рынке труда: информационный бюллетень / М.В. Лопатина, Л.А. Леонова, П.В. Травкин, С.Ю. Рощин, В.Н. Рудаков. М.: Изд. дом Высшей школы экономики, 2020. 72 с.
3. Аникин В.М., Пойзнер Б.Н., Соснин Э.А. Целевое обучение как целенаправленная система деятельности // Высшее образование в России. 2019. Т. 28. № 3. С. 35–49.
4. Елина Е.Г., Аникин В.М. Целевое обучение: социальные риски и их преодоление // Известия Саратовского университета. Нов. сер. Сер. Социология. Политология. 2018. Т. 18. Вып. 4. С. 373–377.
5. Путило Н.В. Целевой приём в вузы: история, вопросы и новые перспективы // Ежегодник российского образовательного законодательства. 2016. Т. 11. С. 30–50.
6. Федеральный закон «Об образовании в Российской Федерации» от 29.12.2012 № 273-ФЗ (последняя редакция). [Электронный ресурс]. URL: http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_140174/
7. Данилаев Д.П., Милованов Н.Н. Современные условия и структура взаимодействия вузов, студентов и работодателей // Высшее образование в России. 2017. № 6 (213). С. 29–35.
8. Сенашенко В.С. Уровни сопряжения системы высшего образования и сферы труда // Высшее образование в России. 2018. № 3. С. 38–47.
9. Опфер Е. А. Высшая педагогическая школа и работодатели: принципы взаимодействия // Высшее образование в России. 2017. № 5. С. 45–51.
10. Аникин В.М. Базовые кафедры: «связь университетов с жизнью» // Известия Саратовского университета. Новая серия. Серия Физика. 2017. Т. 17. Вып. 4. С. 281–290.

BIBLIOGRAPHICLIST

1. Rudakov V.N. Employment of university graduates in the profile of the received specialty // National Research University Higher School of Economics, Issue No. 1, 2020. P. 1–7.
2. Graduates of secondary vocational and higher education in the Russian labor market: information bulletin / M.V. Lopatina, L.A. Leonova, P.V. Travkin, S.Yu. Roschin, V.N. Rudakov. M.: Ed. house of the Higher School of Economics, 2020. 72 p.
3. Anikin V.M., Poizner B.N., Sosnin E.A. Targeted learning as a purposeful system of activity // Higher education in Russia. 2019. V. 28. No. 3. P. 35–49.
4. Elina E.G., Anikin V.M. Targeted learning: social risks and their overcoming // Bulletin of the Saratov University. New ser. Ser. Sociology. Political science. 2018. Vol. 18. no. 4. P. 373–377.
5. Putilo N.V. Target admission to universities: history, issues and new perspectives // Yearbook of Russian educational legislation. 2016. V. 11. P. 30–50.
6. Federal Law “On Education in the Russian Federation” dated December 29, 2012 N 273-FZ (last edition). [Electronic resource]. URL: http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_140174/
7. Danilaev D.P., Milovanov N.N. Modern conditions and structure of interaction between universities, students and employers // Higher education in Russia. 2017. No. 6 (213). P. 29–35.
8. Senashenko V.S. Levels of conjugation of the system of higher education and the sphere of labor // Higher education in Russia. 2018. No. 3. P. 38–47.
9. Opfer E. A. Higher pedagogical school and employers: principles of interaction // Higher education in Russia. 2017. No. 5. P. 45–51.
10. Anikin V.M. Basic departments: “connection of universities with life” // Bulletin of the Saratov University. New series. Series Physics. 2017. Vol. 17. No. 4. P. 281–290.

УДК 349.2

Манкиева А.В.[1]

ГОСУДАРСТВЕННАЯ ПОЛИТИКА В СФЕРЕ ЗАНЯТОСТИ НАСЕЛЕНИЯ И МЕРЫ СОДЕЙСТВИЯ ЗАНЯТОСТИ ГРАЖДАН

Аннотация. В настоящее время в России непростой период, когда многие организации приостановили работу, а в некоторых случаях и ушли с российского рынка, и сейчас как никогда необходимо органам по трудоустройству наблюдать за гражданами, оставшимися без работы, и находить новые места у работодателей. В российском законодательстве такие правоотношения регулируются Законом «О занятости населения в Российской Федерации», а также нормами трудового законодательства и иными нормативными актами других отраслей права.

В данной статье выявлены основные проблемы правового регулирования занятости, а также рассмотрены общее законодательство о занятости и трудоустройстве и государственные меры содействия занятости и поддержки безработных.

Ключевые слова: безработица, законодательство, Трудовой кодекс, центр занятости, население, меры защиты, государственная политика, право.

Mankieva A.

STATE EMPLOYMENT POLICY AND MEASURES TO PROMOTE EMPLOYMENT OF CITIZENS

Abstract. Currently, Russia is experiencing a difficult period, when many organizations have suspended work, and in some cases left the Russian market, and now, more than ever, it is necessary for the employment authorities to monitor citizens who have lost their jobs and find new places with employers. In Russian legislation, such legal relations are regulated by the Law "On Employment in the Russian Federation", as well as the norms of labor legislation and other regulations of other branches of law.

This paper identifies the main problems of the legal regulation of employment, as well as the general legislation on employment and employment and government measures to promote employment and support the unemployed.

Keywords: unemployment, legislation, Labor Code, employment center, population, protection measures, state policy, law.

Государственная политика во всех сферах предполагает развитие, определённое органами государственной власти на основе базовых стратегических целей и социально-экономических признаков. В настоящее время многие ведущие правоведы, такие как О.Ю. Павловская, О.Н. Ефимов, Д.О. Барабашина, Н.В. Шевченко, Ю.П. Орловский, ставят поддержку политики занятости населения в один ряд с поддержкой социального развития и организации обеспечения граждан.

Если обобщить точки зрения элиты законотворчества, то государственную политику в сфере содействия занятости граждан можно определить так: это большой комплекс мер, выходящих за границы правовых аспектов. То есть в них включены также вопросы организации, экономики, связанные с формированием и внедрением социальных стандартов, являющихся, в свою очередь, одновременно субъектами этой политики. Такие нормы направлены на формирование условий, которые должны

[1] *Манкиева Аза Вахидовна*, кандидат политических наук, доцент кафедры правового обеспечения деятельности органов власти, Северо-Кавказский институт-филиал РАНХиГС, г. Пятигорск, Российская Федерация, e-mail: aza.mankieva@mail.ru

Aza Mankieva, Ph.D. in Politics, Associate Professor, Department for Legal Support of Authorities Activity, North-Caucasian Institute, Branch of RANEPA, Pyatigorsk, Russian Federation, e-mail: aza.mankieva@mail.ru

обеспечивать граждан работой и возможностями реализации своих способностей, интеллекта, талантов, знаний и профессиональных навыков, для того чтобы получать средства на приобретение товарно-материальных ценностей.

Политика в сфере занятости граждан непосредственно связана и с определением занятости, и с рыночной экономикой, и с такой актуальной проблемой рынка труда, как безработица. Это направление развивает государство, и именно оно обеспечивает решение глобальных задач в данной социальной сфере с низкой стабильностью. Эксперты в области экономики определяют безработицу как социально-экономическое состояние рынка, когда предложение больше, чем спрос на рабочих.

Правоведы в своих рассуждениях указывают на несколько уровней политики занятости. Так, О. Ефимов и Л. Рогова, изучая параметры безработицы, её динамические графики, определяют 5 уровней, начиная от высшего к низшему [1]:

- государства;
- субъекта;
- региона;
- отдельных зон, районов, населённых пунктов и органов местной власти.

При этом Д.О. Барабашина, исследуя государственные меры, которые призваны решать вопросы и проблемы занятости гражданского населения, выделяет только 3 уровня [2]:

- государственный;
- региональный;
- местный.

С формулировкой Д.О. Барабашиной соглашается Ю.П. Орловский. В частности, правовед полагается на статью 7 Закона о занятости и, размышляя о полномочиях разных уровней власти, приходит к такому же выводу, поскольку этот закон считается одним из основных актов в рамках содействия, которое оказывает государство в сфере занятости населения[3].

Следует отметить, что мы определяем государственные и международные законы как базу функционирования государства во всех без исключения аспектах жизни, поэтому выше, размышляя о правовом регулировании проблемы занятости, автор не учитывал иные правовые акты, сформированные на уровне ведомств, а также документацию высших инстанций управления, которые обладают другим характером.

Функции и предназначение политики государства в сфере занятости граждан заключаются в реализации рационального, эффективного распределения рабочих ресурсов на территории страны в целом, в регулировании взаимоотношений, которые возникают между субъектами рынка труда, а помимо этого – в финансовой поддержке лиц, не имеющих работы.

Конституционные основы Российской Федерации определяют комплекс основных принципов, согласно которым должна осуществляться политика в сфере занятости населения и которые обеспечивают соблюдение права каждого человека на свободу выбора в отношении полной занятости, а также неприемлемость принудительного труда. Иными словами, осуществляя политику в содействии занятости граждан, государство:

- увеличивает потенциал и ресурсы труда;
- охраняет права населения, предоставляя всем равные возможности для того, чтобы обеспечивать право на труд и свободу выбора вида и временных рамок рабочей деятельности;
- содействует и даёт стимул активным людям, занимающимся бизнесом;
- формирует и реализовывает мероприятия соцзащиты в области занятости;
- обеспечивает контроль и мониторинг всех процессов, чтобы уменьшить и исключить массовую и/или продолжительную безработицу;
- стимулирует бизнесменов, работодателей на формирование и сохранение рабочих мест.

Кроме того, следует отметить, что грамотное осуществление политики в области занятости населения позволяет реализовать одно из важнейших прав человека, закреплённое конституционными нормами: это достойные условия жизни и свободное развитие.

А.А. Ткаченко, М.В. Симонова Д.О. Бара-

башина, В.Э. Комов и другие правоведы говорят о двух типах государственной политики, реализуемой в области занятости граждан:

- политика, включающая комплекс мероприятий, которые направлены на снижение безработицы, повышение конкурентоспособных профессионалов на рынке труда (имеются в виду разные социальные направления, в том числе развитие самозанятых людей и совершенствование системы образования);
- политика, которая подразумевает слежение за отрицательными последствиями дефицита рабочих мест (подразумеваются выплаты пособий, материальная помощь в другом виде, а также психологическая поддержка и пр.).

Статья 7 закона о занятости разделяет полномочия и компетенции органов разных уровней, коими они обладают при осуществлении государственной политики занятости в стране. Так, к примеру, федеральные органы власти могут:

- разрабатывать и реализовать государственную политику, федеральные программы и разные мероприятия по содействию занятости граждан;
- инициировать законодательные акты федерального уровня, другую нормативно-правовую документацию в данной сфере;
- определять нормы социальной поддержки безработных граждан, выполнять прогнозирование баланса трудовых ресурсов;
- изыскивать средства, направляемые на социальную поддержку, выполнять контроль их целевого применения, контролировать процессы по созданию экономических условий, способствующих повышению уровня занятости граждан.

Имеющие полномочия правительства РФ, исполнительная власть федерального уровня, министерства и ведомства должны:

- формировать и принимать нормативы в определённых вопросах;
- обобщать, резюмировать и выполнять анализ того, что осуществлено практически; опираясь на итоги, создавать методические рекомендации;
- вносить предложения и внедрять регламенты, порядок исчисления средней заработной платы, создавать формы бланков для формирования личных дел тех, кто получает государственные услуги, отчётов, требований к их содержанию, а также нормативные акты по доступности государственных услуг в области занятости населения;
- проводить мониторинг и давать оценку качеству оказываемых государственных услуг, вносить корректировки в список территорий, где наблюдается непростая ситуация с занятостью населения, прогнозировать и давать оценку перспективам рынка труда, информировать граждан об итогах, контролировать гарантийное обеспечение в области занятости населения, осуществлять проверки, предъявлять предписания для недопущения, ликвидировать нарушения в этой сфере.

Региональные органы государственной власти могут:

- проводить разработку и утверждение правовых региональных нормативных актов, выработку и реализацию программ на уровне субъектов, сопровождать меры по профильному обучению лиц, оставшихся без работы, создавать список самых важных и необходимых специальностей, профессий на местах;
- выполнять мониторинг и делать прогнозирование изменений на региональных рынках труда, осуществлять контроль приёма граждан особых категорий на работу, вести регистрацию безработных, контролировать их численности, предоставлять госуслуги в области содействия занятости населения, а точнее, повышать самозанятость, улучшать социальную адаптацию, осуществлять контроль над работой иностранцев.

Органы местного самоуправления могут:

- осуществлять организацию и финансирование программ временного трудоустройства детей возрастной категории 14–18 лет, безработных, в том числе лиц со средним профильным образованием от 18 до 20 лет;
- проводить ярмарки вакансий и обучающих рабочих мест.

Л.Г. Клечковская и О.Ю. Павловская говорят о том, что имеется цель расширить полномочия региональных органов государственной власти России в осуществлении государственной политики для поддержки

занятости населения [4]. В качестве примера приводится закон № 361-ФЗ «О внесении изменений в законодательные акты Российской Федерации»[5], принятый 30.11.2011 г., согласно которому полномочия в поддержке занятости населения отдали органам госвласти регионов РФ. Иными словами, финансовое обеспечение этой работы выполняется из региональных бюджетов, кроме выплаты пособий безработным. Поддержка граждан по безработице осуществляется федеральными ведомствами, то есть субъекты Российской Федерации выполняют реализацию этой задачи через субвенции из бюджета государства.

В то же время служба занятости РФ, куда включены Федеральная служба по труду и занятости, региональные органы исполнительной власти, центры занятости Московской области считаются одной из основных ведомственных организаций, отвечающих за исполнение государственной политики в направлении содействия занятости населения. Главная функция этой службы предполагает анализирование и составление прогнозов по рынку труда, оценку его текущего состояния, уровня развития, а также оповещение по данным вопросам, помощь в поиске вакансий и профессионалов.

Более того, существует главный документ, определяющий ракурс работы, которая направлена на помощь в сфере занятости населения. Это государственная программа «Содействие занятости населения», рассчитанная на реализацию до 2024 г. Этот акт был инициирован правительством РФ и вступил в силу 29 марта 2021 г. Ответственным за выполнение мероприятий по этому документу назначено Министерство труда и социальной защиты [6]. В программе участвуют также Министерства финансов и МИД России, Федеральная служба по труду и занятости, Фонд социального страхования РФ. Документ определяет главную задачу: создание правовых, экономических и институциональных условий, которые будут обеспечивать планомерную эволюцию рынка труда. Кроме того, он устанавливает следующие цели:

- осуществить защиту трудовых прав населения, в том числе от безработицы;
- улучшить качество регулирования эксплуатации трудовых ресурсов;
- повысить культуру безопасности труда.

Ожидаемые результаты реализации Программы:

– создание условий для формирования гибкого, эффективно функционирующего рынка труда;

– сокращение разрыва между уровнями общей и регистрируемой безработицы (отношение численности безработных граждан, зарегистрированных в органах службы занятости, к общей численности безработных в соответствии с методологией Международной организации труда увеличится с 24 процентов в 2013 году до 30 процентов в 2024 году);

– создание основы для формирования требований федеральных государственных образовательных стандартов профессионального образования к результатам освоения основных образовательных программ профессионального образования в части профессиональной компетенции, а также основы разработки программ профессионального обучения в соответствии с потребностями рынка труда путем утверждения и актуализации профессиональных стандартов;

– снижение к 2024 году удельного веса численности работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, с 39 процентов до 37,9 процента общей численности работников;

– обеспечение соблюдения трудовых прав граждан;

– поддержание социальной стабильности в обществе.

С 2022 г. наблюдается положительная динамика в сфере занятости населения. Так, с 2022 г. количество безработных в среднем по России уменьшилось на 12%. Резкие скачки показателей можно увидеть во время развития мирового финансового кризиса, то есть в период с 2020 по 2021 гг., а также в 2014 г. после девальвации рубля [7].

Мероприятия, призванные поддержать безработных граждан и уменьшить безработицу на рынке труда, проводятся федеральными, региональными, а также местными струк-

турными подразделениями государственной власти. Эти органы являются ещё и механизмами государственной политики в области содействия занятости населения.

Таким образом, экономическое развитие страны, поддержка инновационных научных изысканий и бизнеса государственными структурами, а также эффективность отраслевых мероприятий и перспективных стратегий развития представляют собой комплекс мер, которые направлены на поддержку занятости населения. Для осуществления этих задач необходима реализация следующих мер: усовершенствованное налоговое администрирование, грамотная миграционная политика, помощь в развитии субъектов малого и среднего бизнеса и др.

Так, анализируя виды мероприятий по регулированию рынка труда отдельных городов, С. А. Карташов говорит о том, что безработица в текущих условиях – это не индивидуальная проблема конкретного гражданина, а вопрос государственного значения [8]. То есть экономическая система работает иррационально. В качестве дополнительной меры поддержки в городах, созданных на основе градообразующих предприятий, автор называет индустриальную диверсификацию, основой которой становятся индустриальные парки муниципалитетов. Учитывая увеличившуюся долю регионов, которые имеют особый экономический статус, а также территорий опережающего развития, индустриальная диверсификация стала использоваться не только в муниципалитетах, но и на федеральном уровне, так как в стране насчитывается множество устаревших, малоэффективных промышленных зон, градообразующих заводов, фабрик и т. д.

Несмотря на то, что мнения исследователей о мерах поддержки занятости населения разнятся, отдельной такой мерой в пределах закона, госпрограммы и иных нормативно-правовых актов будет являться иной, конкретизированный, список.

О. Ю. Павловская, анализируя обеспечение занятости и организации трудоустройства с правовой точки зрения, говорит о двух способах содействия занятости населения в качестве действенных мер [9]. Это:

- организация и совершенствование системы общественных работ;
- профессиональное обучение и вспомогательное профильное образование лиц, не занятых работой, на основании мер, перечисленных в вышеуказанной государственной программе.

Общественные работы с исторической точки зрения в сфере правового регулирования занятости имеют особое значение, а также обладают весом в самой системе мер поддержки занятости населения. Регулирование общественных работ реализуется и соответствует положениям закона РФ «О занятости населения», Трудового кодекса, содержанию Положения об организации общественных работ, Постановлению Правительства РФ «О мерах по поддержанию занятости населения». К участникам организации этих работ относят исполнительные органы власти субъектов и органы МСУ, действиями которых управляет Министерство труда РФ. Финансовое обеспечение общественных работ производится из бюджета тех организаций, в пользу которых они выполняются. При этом в некоторых случаях при наличии соответствующих указаний государственной власти России выделение финансовых средств может осуществляться за счёт бюджетных ассигнований, предоставляемых регионам в форме субвенций, перечисляемых в соответствующие организации.

Общественные работы производятся по ряду направлений:

- строительство, содержание, ремонт жилых, социальных, культурных объектов, дорожные работы, формирование инфраструктуры территориальных коммуникаций;
- работа в сельскохозяйственной мелиорации, лесном хозяйстве, помощь в охране исторических, культурных объектов, заповедных территорий, а также реализация мер по озеленению, сбору, переработке вторичного сырья, отходов;
- оздоровление, досуг и отдых детей, забота об инвалидах, престарелых жителях, сервис пассажирского транспорта, организация общественных, культурных мероприятий.

Следует учитывать, что труд, направленный на ликвидацию последствий аварий, при-

родных, техногенных катастроф, других чрезвычайных ситуаций к общественной работе не относится.

Преимуществом для участия в общественных работах обладают лица, не имеющие заработка, которые не являются получателями пособий по безработице, лица, состоящие на учёте в службе занятости как безработные более 6 месяцев.

В службах занятости соискателям, подходящим по требованиям и изъявляющим желание, выдаётся направление, которое служит основанием для оформления на работу. Однако перед началом общественных работ работодатель и работник обязаны подписать срочный трудовой договор, который обе стороны имеют право досрочно расторгнуть без штрафов и санкций, если человек, занятый на общественных работах, сможет найти другой вариант.

Задачей применения профподготовки, повышения квалификации, переподготовки и иных аналогичных мер является поддержка в адаптации на рынке труда людей, оставшихся без работы или не обладающих необходимой квалификацией. С точки зрения экономики плюсом этой меры считаются и статистические положительные изменения, так как на время обучения безработные меняют статус на «занятые».

Профподготовка и другие аналогичные меры являются отсроченными, что покрывает государственные затраты на данном направлении. Более того, нужно учитывать, что в процедуре установления списка востребованных специальностей принимают участие работодатели, что повышает возможность трудоустройства после окончания учёбы.

Правовое регулирование мер по подготовке безработных регламентируется следующими законодательными актами:

- «О занятости населения в РФ»;
- «Об образовании в РФ»;
- «О социальной защите инвалидов в РФ».

Кроме того, меры по обучению лиц, оставшихся без работы, зафиксированы в Постановлении Министерства труда РФ № 3, Министерства образования РФ № 1 «Об утверждении Положения об организации профессиональной подготовки, повышения квалификации и переподготовки безработных граждан и незанятого населения»[10] и пр.

Право бесплатно получать профильное образование либо дополнительное профильное образование присваивается безработным согласно закону о занятости. При этом безработный имеет право на обучение в том случае, если:

- у безработного нет квалификации;
- перемены на рынке труда создали ситуацию, когда профессия стала ненужной, неактуальной;
- утрачена возможность (как физическая, так и психологическая) делать ранее выполняемую работу.

Помимо этого, преимущественное право на профильное обучение имеют определённые группы:

- люди, не имеющие работы более 6 месяцев;
- лица с установленной инвалидностью, родители и опекуны детей-инвалидов;
- лица, уволенные с воинской службы, и их супруги;
- выпускники колледжей, вузов и те, кто ищет работу в первый раз.

Е.Б. Бедрина и О.Б. Франц, предлагая оценку эффективности антикризисной политики государства на территориальных рынках труда, назвали в качестве мер следующие действия [11]:

1. Оповещение об открытых вакансиях, организацию ярмарок вакансий, так как непосредственные встречи работодателей с ищущими работу специалистами дают возможность работодателям выполнять поиск потенциальных работников с минимумом расходов, но при этом обеспечивать всем кандидатам шанс занять желаемую должность.
2. Временную работу, общественный труд. При этом отмечается, что общественные работы являются мерой поддержки занятости лишь во время кризиса для повышения спроса и осуществления политики «дешёвых денег».
3. Профподготовку, обучение на опережение, переквалификацию, повышение квалификации как способ профилактики и

борьбы со структурной и фрикционной безработицей.

4. Поддержку в расширении географической мобильности, задачей которой является уравнивание спроса и предложения на трудовые ресурсы каждого из регионов. Ту же самую меру отмечала Г. В. Сулейманова, говоря о том, что мобильность граждан – это одно из новейших экономических требований, которое обусловлено увеличением тенденций к глобализации.

5. Стимулирование самозанятости лиц, не имеющих работы, и формирование новых вакансий в малом бизнесе, то есть стимуляцию предпринимательства среди граждан частично способом самозанятости. Малые предприятия являются своего рода подушкой безопасности, буфером для государственной экономики, так как они легко проходят адаптацию к меняющимся внешним условиям. Пластичность и скорость реализации управленческих решений даёт возможность малым предприятиям осуществлять контроль производства и оперативно его приспосабливать в отношении меняющегося спроса.

6. Содействие в трудоустройстве особых категорий населения, как правило, инвалидов. Это направление обладает высокой социальной важностью, поскольку Россия – социальное государство, которое, согласно Конституции, обязано давать равные возможности всем гражданам, независимо от их физических и моральных особенностей.

7. Пенсионное обеспечение досрочное, которое даёт возможность убрать с рынка труда людей предпенсионного возраста под предлогом особого вида социальной защиты. Но недавние корректировки в законодательстве РФ, связанные с трудоустройством пенсионеров, и частые экспертные и общественные обсуждения о недопустимости дискриминации как на работе, так и в другой сфере жизни человека, делают эту меру, в определённом свете, дискриминационной, так как каждый гражданин должен обладать равными правами на труд. В этой связи данная мера не может применяться ни как антикризисная, ни как мера поддержки занятости в условиях стабильности экономики.

С.В. Бойцова выдвигает предложение в виде отдельной категории вычленить меры поддержки занятости безработной молодёжи, так как этой категории граждан, как ни странно, довольно сложно найти подходящую вакансию из-за неопределённости жизненной позиции, отсутствия стажа и профессионального опыта, что в целом делает молодых, неопытных специалистов неконкурентоспособными[8]. Чтобы решить данную задачу (которая является важной и актуальной, потому что молодёжь считается перспективным слоем населения), автор предлагает организовать Молодёжную биржу труда и центры трудоустройства и информации, которые будут оказывать помощь в профессиональной ориентации и приобретении работы лицам в возрасте 14-30 лет, особенно студентам и выпускникам колледжей, вузов, молодым людям с инвалидностью и женщинам, имеющим на попечении малолетних детей.

Таким образом, напрашивается вывод, что классификация О.Ю. Павловской более современная, обобщённая и основывающаяся на правовых актах федерального значения. Несмотря на то, что классификация Бедрина и Франца является чуть более конкретизированной, назвать её верной нельзя.

Разработаны также меры финансовой помощи безработных, которые выступают как часть политики поддержки занятости и которые способствуют исполнению принципа защиты от безработицы, установленного Конституцией. Пособие безработным, в соответствии со статьёй 31 закона о занятости, выдаётся лицам, не имеющим работы, с момента присвоения им статуса безработного.

Финансовая помощь предоставляется в виде субсидирования за счёт бюджета, но размеры, порядок выдачи, бюрократические нюансы этой процедуры провоцируют множество споров о необходимости, имеющейся в настоящий момент, практики финансовой поддержки неработающих граждан.

К примеру, Ю.В. Черенданова отмечает, что с экономической точки зрения факт сохранения размера пособия неизменным с 2009 года вызывает вопросы. Во-первых, из-за непрекращающейся инфляции, во-вторых, из-за

состоявшейся девальвации рубля. Покупательская способность данного пособия фактически равнялась нулю. Более того, его размер нельзя было сопоставить с уровнем прожиточного минимума, так как величина пособия в два раза ниже прожиточного минимума.

Если сравнить российский опыт с аналогичным опытом США (6,5–7,5 месяцев) и Германии (6 месяцев), то можно сделать вывод, что уменьшение периода получения пособий даст возможность повысить их размер, то есть государство сможет обеспечить безработных граждан необходимым объёмом финансовой помощи, которой будет хватать для удовлетворения основных потребностей.

В 2018 г. в законодательную базу внесли корректировки, и с 03 октября 2018 г. временные рамки на выплату пособий были установлены на 6 месяцев в общем объёме в течение года. Кроме того, Постановлением Правительства РФ от 15.11.2018 № 1375 «О размерах минимальной и максимальной величин пособия по безработице на 2019 год» увеличились наименьшая и наибольшая сумма выплат безработным. В настоящее время минимальное пособие для всех граждан установлено в размере Минимальная величина пособия по безработице составит 1500 рублей, максимальная – 12792 рубля в первые три месяца периода безработицы, 5000 рублей в следующие три месяца периода [12].

Финансовой мерой помощи считаются и субсидии безработным на развитие собственного бизнеса в рамках целевых региональных программ. О. Ю. Павловская, проводя анализ эффективности данных мер, делает вывод о дискуссионности этого вопроса, так как процесс субсидирования бюрократизирован, сумма небольшая, а в ряде случаев выданная сумма подлежит возврату в бюджет.

Итак, авторы различных исследований определяют несколько разных классификаций мер государственной поддержки занятости, которые отличаются друг от друга уровнем детализации и признаками классификации.

По мнению автора данной работы, более правильно использовать официальную документацию, которая определяет государственную политику так, как это осуществила О.Ю. Павловская, разъединяя меры поддержки на две группы: организацию общественных работ и профобучение или дополнительное профобразование безработных или незанятых граждан.

Вопросы финансовой помощи безработным людям активно обсуждают многие эксперты: социологи, экономисты и правоведы, а также сами граждане страны. Государственная политика РФ перенимает опыт других стран и снижает временной диапазон выплаты пособия до полугода, однако величина пособия значительно ниже выплат западных государств: 12792 рубля – в первые 3 месяца выплаты пособия и 5000 рублей – в следующие 3 месяца выплаты пособия в зависимости от возраста человека.

Нормативные правовые акты, которые выпускают ведомственные организации, уполномоченные правительством РФ, органами государственной власти субъектов РФ, а также муниципальными образованиями, определены как акты, утверждаемые в целях соответствия законодательных норм государственной политике, выполняемой в сфере поддержки занятости граждан. Главным документом, который отражает направленность политики поддержки занятости, является госпрограмма содействия занятости граждан, утверждённая в 2021 году, целью которой является реализация конституционных прав и принципов, включая защиту граждан от безработицы, обеспечение права на свободу выбора трудовой деятельности, недопущение дискриминации на рабочем месте и при приёме на работу.

В качестве инструментов реализации политики в юриспруденции определяют различные комплексы мер, но в подавляющее число классификаций включены общественные работы, профподготовка. В отдельных случаях добавляют информационное обеспечение граждан, поддержку в повышении географической мобильности, увеличение количества самозанятого населения, помощь в трудоустройстве граждан с особыми потребностями и досрочное начисление пенсий. По мнению автора, этот список можно считать исчерпывающим, но не полным, так как в условиях рынка

перечень может меняться и дополняться другими мерами государственного содействия занятости граждан.

Как отдельную меру определяют финансовую помощь, количество и временные рамки которой были изменены в 2019 г. Поскольку времени прошло не так много, дать оценку эффективности этих изменений достаточно сложно.

Россия, которая вошла в фазу рыночной экономики менее 30 лет тому назад, динамично развивается в сторону сбалансированного законодательства в разных сферах, хотя следует заметить, что успех этот скачкообразный. Однако факты показывают эффективность принимаемых мер в рассматриваемой области государственного регулирования.

БИБЛИОГРАФИЧЕСКИЙ СПИСОК

1. Ефимов О.Н., Рогова Л.Г. Государственная политика занятости и особенности ее реализации в России // Экономика труда. 2016. Том 3. № 3. С. 247–260.
2. Барабашина Д.О Государственная политика занятости в РФ // Электронный научный журнал. 2016. №7. С. 283–286
3. Право социального обеспечения. В 2 т. Том 2. Особенная и специальная части: учебник для вузов / под общей редакцией Ю.П. Орловского. Москва: Издательство Юрайт, 2020. 424 с.; URL: https://urait.ru/bcode/452353
4. Клечковская Л.Г. Правовое регулирование занятости населения в Российской Федерации: учебное пособие / Л.Г. Клечковская. Москва: РТА, 2014. 120 с.
5. Федеральный закон от 30 ноября 2011 г. № 361-ФЗ «О внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации» В редакции федеральных законов от 28.06.2021 № 219-ФЗ. URL: http://www.kremlin.ru/acts/bank/34390/print
6. Постановление Правительства РФ от 29 марта 2021 г. № 481 «О внесении изменений в государственную программу Российской Федерации «Содействие занятости населения» // СЗ № 52, ст. 8884. URL: https://www.garant.ru/products/ipo/prime/doc/400444024/#review
7. Государственная программа Российской Федерации «Содействие занятости населения» (в редакции постановления Правительства Российской Федерации от 22.09.2021 № 1603, вступающей в силу с 1 января 2022 г.). URL: https://mintrud.gov.ru/ministry/programms/3/1
8. Карташов С.А., Демидова А.В. Нормативно-правовые основы взаимодействия работодателей с органами службы занятости // Дорожно-транспортный комплекс: состояние, проблемы и перспективы развития. Сборник научных трудов. М., 2019. С. 281–288.
9. Павловская О. Ю. Правовое обеспечение кадрового делопроизводства : учебное пособие для вузов. Москва: Издательство Юрайт, 2019. 213 с.
10. Постановление Минтруда РФ № 3, Минобразования РФ № 1 от 13.01.2000 (ред. от 08.02.2001) «Об утверждении Положения об организации профессиональной подготовки, повышения квалификации и переподготовки безработных граждан и незанятого населения». URL: https: // legalacts.ru/doc/postanovlenie-mintruda-rf-n-3-minobrazovanija-rf/
11. Бедрина Е.Б., Франц О.Б. Оценка эффективности и инструментария антикризисной политики государства на региональном рынке труда // Экономика региона. 2011. № 1 (25). С. 79–85.
12. Постановление Правительства РФ от 15.11.2021 № 1940 «О размерах минимальной и максимальной величин пособия по безработице на 2022 год». URL: https://www.consultant.ru/law/hotdocs/71867.html

BIBLIOGRAPHIC LIST

1. Efimov O.N., Rogova L.G. State employment policy and features of its implementation in Russia // Labor Economics. 2016. Volume 3. No. 3. P. 247–260.
2. Baraina D. State ownership policy in the Russian Federation // Electronic scientific journal. 2016. No. 7. PP. 283–286.

3. The law of social security in 2 volumes. Volume 2. Special and special parts: a textbook for universities / under the general editorship of Yu. P. Orlovsky. Moscow: Yurayt Publishing House, 2020. 424 p.; URL: https://urait.ru/bcode/452353
4. Klechkovskaya, L.G. Legal regulation of employment in the Russian Federation: textbook. G. Klechkovskaya. Moscow: RTA, 2014. 120 p.
5. Federal Law No. 361-F3 of November 30, 2011 "On Amendments to Certain Legislative Acts of the Russian Federation" As amended by Federal Laws No. 219-FZ of June 28, 2021. URL: http://www.kremlin.ru/acts/bank/34390/print
6. Decree of the Government of the Russian Federation of March 29, 2021 No. 481 "On Amendments to the State Program of the Russian Federation "Promoting Employment of the Population" // CZ No. 52, art. 8884. URL: https://www.garant.ru/products/ipo/prime/doc/400444024/#review
7. The State Program of the Russian Federation «Promotion of employment of the population» (as amended by the Decree of the Government of the Russian Federation of September 22, 2021 No. 1603, effective from January 1, 2022). URL: https://mintrud.gov.ru/ministry/programms/3/1
8. Kartashov S.A., Demidova A.V. Regulatory framework for the interaction of employers with the load of the service // Road transport complex: state, problems and development prospects. Collection of scientific papers. M., 2019. P. 281–288.
9. Pavlovskaya O.Yu. Legal support of personnel records management: a textbook for universities. Moscow: Yurayt Publishing House, 2019. 213 p.
10. Decree of the Ministry of Labor of the Russian Federation No. 3, the Ministry of Education of the Russian Federation No. 1 dated 01/13/2000 (as amended on 02/08/2001) «On the prestige of the Regulations on the organization of professional qualifications, qualifications and retraining of unemployed citizens and the unemployed population.» URL: https://legalacts.ru/doc/postanovlenie-mintruda-rf-n-3-minobrazovanija-rf/
11. Bedrina E.B., Franz O.B. Evaluation of the effectiveness and tools of the anti-crisis policy of the alleged situation in the labor market // Economics of the region. 2011. No. 1 (25). pp. 79–85.
12. Decree of the Government of the Russian Federation of November 15, 2021 No. 1940 "On the size of the minimum and high unemployment benefits for 2022". URL: https://www.consultant.ru/law/hotdocs/71867.html

УДК 336.2

Мегаева С.В.[1]
Браткова В.В.[2]
Лосева А.С.[3]

ОСОБЕННОСТИ СОЗДАНИЯ ЕДИНОГО ФОНДА ПЕНСИОННОГО И СОЦИАЛЬНОГО СТРАХОВАНИЯ

Аннотация: В статье рассматриваются изменения в связи с объединением ПФР и ФСС с 1 января 2023 г. Показаны ставки страховых взносов в 2022 году и ставки, которые вступят в силу в 2023 году, изменения для работодателей и граждан, новое в порядке и сроках уплаты взносов, сроках сдачи отчетности. По результатам рассмотрения сформированы выводы.

Ключевые слова: социальная защита, пенсионное страхование, социальное страхование, пенсионное законодательство, размер предельной базы, пенсии.

Megaeva S.V.
Bratkova V.V.
Loseva A.S.

FEATURES OF CREATING A UNIFIED FUND FOR PENSION AND SOCIAL INSURANCE

Abstract. The paper discusses the changes caused by the merger of the Pension Fund of Russia and the Social Insurance Fund from January 1, 2023. The authors compare the rates of insurance premiums in 2022 and the rates that will come into force in 2023, describe the changes for employers and citizens, the new order and deadlines for payment of contributions and submission of reports. Based on the results of the review, conclusions are drawn.

Keywords: social protection, pension insurance, social insurance, pension legislation, marginal base, pensions.

На современном этапе экономического развития государственные внебюджетные фонды реализуют в полной мере конституционные права граждан и представляют собой ключевое условие обеспечения стабильного перераспределения национальных доходов для удовлетворения нужд населения РФ.

Обусловлено это рядом существенных и объективных причин, от качества их деятельности зависит своевременность социальных выплат гражданам. Эти выплаты гарантирует ст. 39 Конституции РФ [1].

Вопрос об объединении ПФР и ФСС решался с 2018 года. Ведь и тот, и другой внебюджетный фонд отвечает за свою часть социальной сферы. К примеру, если у женщины рождается ребенок, то она, как правило, получает право на пособие по беременности, ко-

[1] *Мегаева Светлана Владимировна*, кандидат экономических наук, доцент кафедры экономики и финансового права, Северо-Кавказский институт-филиал РАНХиГС, г. Пятигорск, Российская Федерация, e-mail: megaeva_72@mail..ru
Svetlana Megaeva, Ph.D. in Economics, Associate Professor, Department of Economics and Financial Law, North-Caucasian Institute, Branch of RANEPA, Pyatigorsk, Russian Federation, e-mail: megaeva_72@mail.ru
[2] *Браткова Валерия Валентиновна*, кандидат социологических наук, заведующий кафедрой экономики и финансового права, Северо-Кавказский институт-филиал РАНХиГС, г. Пятигорск, Российская Федерация, e-mail: bratkova.valera@mail.ru
Valeria Bratkova, Ph.D. in Economics, Head of the Department of Economics and Financial Law, North Caucasus Institute-Branch of RANEPA, Pyatigorsk, Russian Federation, e-mail: bratkova.valera@mail.ru
[3] *Лосева Алла Сергеевна*, кандидат экономических наук, доцент кафедры финансов и бухгалтерского учета, Мичуринский государственный аграрный университет, г. Мичуринск, Российская Федерация, e-mail: loseva.ange@yandex.ru
Alla Loseva, Ph.D. in Economics, Associate Professor, Department of Finance and Accounting, Michurinsk State Agrarian University, Michurinsk, Russian Federation, e-mail: loseva.ange@yandex.ru

торое ей платит ФСС, и право на материнский капитал, за назначение которого отвечает ПФР. Или при наступлении инвалидности: за пенсией человек должен обращаться в Пенсионный фонд, а за компенсацией стоимости приобретенного технического средства реабилитации – в ФСС. Очевидно, что Фондам сегодня приходится запрашивать одну и ту же информацию у других ведомств (к примеру, органов ЗАГС), либо друг у друга, поэтому возник вопрос об объединении фондов [9].

Одна из целей объединения – сделать получение социальных услуг для граждан более удобным, по принципу одного окна. Часть услуг, конечно же, будет предоставляться дистанционно – в электронном виде. Так же за счет сокращения межведомственного взаимодействия процесс предоставления услуг ускорится и снизится число ошибок, возникающих при передаче информации [10].

Кроме того, предполагается переход на единую цифровую платформу, где будет отображаться жизненная ситуация человека, а также все его права на социальные пособия, пенсии и иную помощь. Это еще один шаг к оформлению социальных выплат, когда для их получения не придется даже подавать заявление.

В целях оптимизации структуры ПФР и ФСС, централизации установления социальных выплат, а также сокращения существующих издержек на базе указанных фондов создается «Фонд пенсионного и социального страхования Российской Федерации» (сокращенное название – Социальный фонд России, СФР).

С момента создания фонда он в полном объеме будет осуществлять функции и полномочия, возложенные на Пенсионный фонд и Фонд социального страхования [4].

Социальный фонд России – единая централизованная система с вертикальной подчиненностью, которая состоит из территориальных органов и подведомственных учреждений [4].

В сферу его ответственности будут входить:

– назначать и выплачивать пенсии, выплаты и компенсации для пенсионеров;

– инвестировать средства пенсионных накоплений;

– назначать и выплачивать государственные пособия, больничные, выплаты по беременности и родам;

– предоставлять социальную помощь и др.

Объединённый фонд начнёт предоставлять услуги по принципу «одного окна». Социальные выплаты будут назначаться автоматически либо по одному заявлению [9].

На сегодняшний день, большая часть страхователей (организаций и ИП с работниками) платят с зарплаты и других трудовых доходов своих сотрудников следующие страховые взносы (таблица 1).

Таблица 1. Страховые взносы

Вид страхования	Тариф	Размер предельной базы
Обязательное пенсионное страхование – ОПС	22% – до достижения предельной базы 10% – сверх суммы предельной базы	1 565 000 руб.
Страхование на случай наступления временной нетрудоспособности и материнства – ВНиМ	2,9% – до достижения предельной базы (после превышения взносы не начисляются)	1 032 000 руб.
Обязательное медицинское страхование – ОМС	5,1%	Не установлена

Источник: Объединение ПФР и ФСС: что изменится для работодателей и для граждан [Электронный ресурс] URL: https://glavkniga.ru/situations/k518601

Таким образом, совокупный тариф взносов в 2022 году равен:

– 30% при сумме доходов работника менее 1 032 000 руб.;

– 27,1% при сумме доходов от 1 032 000 руб. до 1 565 000 руб.;

– 15,1% при сумме доходов более 1 565 000 руб.

Доходы при этом считаются нарастающим итогом с начала года.

С 2023 года шкала тарифов станет попроще (ч. 3 ст. 425 НК РФ в редакции, действительной с 01.01.2023):

– 30% до достижения предельной базы;

– 15,1% после превышения предельной базы.

Предельная база будет единая: в размере базы для взносов на обязательное пенсионное страхование (ОПС) на 2022 год, проиндексированной в соответствии с ростом средней заработной платы в РФ (п. 5.1 ст. 421 НК РФ в редакции, действительной с 01.01.2023). То есть она будет больше 1 565 000 рублей. Предварительно – 1 917 000 рублей.

Это довольно заметный рост, который уже беспокоит представителей бизнеса. А если учесть, что для взносов на обязательное соцстрахование на случай временной нетрудоспособности и в связи с материнством (ВНиМ) раньше использовалась база чуть более 1 млн руб., то с 2023 года расходы работодателей на страховые взносы вырастут еще больше. В будущем, кстати, единую базу так же планируют ежегодно повышать [8].

Пониженные тарифы взносов в 2023 г. сохранятся:

– по ставке 15% должны будут начислять взносы субъекты малого и среднего предпринимательства, а также ряд организаций сферы общественно-го питания (п. 13.1 ст. 427 НК РФ в ред., действ. с 01.01.2023). Но только с тех выплат работников, которые за месяц превышают МРОТ (пп. 17 п. 1, п. 2.4 ст. 427 НК РФ в ред., действ. с 01.01.2023) [3], для этих целей используется МРОТ, установленный на начало расчетного периода, то есть календарного года (Письмо ФНС от 06.06.2022 N БС-4-11/6888@). Сколько он составит в 2023 году, пока неизвестно, но явно больше действующего МРОТ – 15 279 руб. (п. 1 Постановления Правительства от 28.05.2022 № 973) [7];

– по ставке 7,6% до достижения предельной базы и 0% после ее превышения – IT-компании (пп. 3 п. 1, п. 2.2 ст. 427 НК РФ в ред., действ. с 01.01.2023) [3].

Взносы на обязательное страхование от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний не учитываются в общем тарифе. Ставка, как и прежде, будет зависеть от класса профессионального риска и составит от 0,2% до 8,5%. Базы по взносам на травматизм не было и в 2023 году она не появится [9].

Дополнительные тарифы взносов на пенсионное страхование также не включаются в единый тариф и начисляются отдельно в том же порядке, какой действовал до 2023 года. Конкретная ставка, как и ранее, зависит от класса условий труда, определенного в ходе спецоценки (ст. 428 НК РФ в ред., действ. с 01.01.2023) [3].

С 2023 года меняется порядок и сроки уплаты взносов, платить взносы по видам страхования – на ОПС, ОМС, ВНиМ – не придется. Указанные взносы нужно будет перечислять общей суммой в рамках единого налогового платежа в срок не позднее 28 числа месяца, следующего за истекшим, вместе с налогами, срок уплаты которых также подошел (пп. 1, 3, 6 ст. 431 НК РФ в ред., действ. с 01.01.2023). Это стало возможным из-за введения единых сроков уплаты для налогов и взносов.

Работники налоговых служб сами будут распределять платеж, в том числе по видам страхования. Сумму, рассчитанную по единому тарифу 30%, разделят так (п. 1 ст. 146 БК РФ в ред., действ. с 01.01.2023) [2]:

– 72,8% – на ОПС (пп. 2 п. 1 ст. 22 Закона от 15.12.2001 № 167-ФЗ в ред., действ. с 01.01.2023);

– 18,3% – на ОМС;

– 8,9% – на ВНиМ.

Распределение платежей по указанным нормативам в целом соответствует тем ставкам страховых взносов, которые применяются до конца 2022 года (22%, 5,1% и 2,9%).

Введение единого тарифа и повышение суммы предельной базы выгодно в первую очередь для населения. По заверениям Минтруда, благодаря большей собираемости взносов пособия к 2025 году заметно вырастут (таблица 2) [9].

Таблица 2. Пособия к 2025 г.

Вид пособия	Максимальный размер пособия к 2025 году, тыс. руб.	
	при действующей схеме начисления взносов (до 2023 года)	после перехода на единый тариф взносов (с 2023 года)
Ежемесячное по уходу за ребенком	37,9	57,4
Пособие по беременности и родам за 140 дней	435,9	660,9
Пособие по больничному при стаже:		
от 8 лет	94,7	143,5
от 5 до 8 лет	75,7	114,8
до 5 лет	56,8	86,1

Источник: Объединение ПФР и ФСС: что изменится для работодателей и для граждан [Электронный ресурс] URL: https://glavkniga.ru/situations/k518601 (дата обращения: 25.11.2022).

Таким образом, благодаря переходу на новый порядок начисления и уплаты взносов через 3 года суммы пособий будут в 1,5 раза больше, чем были бы, если бы взносы начислялись по старым правилам. В связи с созданием СФР изменяются перечень застрахованных лиц.

В результате объединения фондов изменится круг застрахованных лиц. В ст. 422 НК РФ, которая освобождала страхователей от уплаты страховых взносов за некоторые категории работников и физических лиц (п. 9 ст. 2 № 239-ФЗ), вносятся следующие изменения [6]:

– физические лица, работающие по договорам гражданско-правового характера (ГПХ), будут подлежать страхованию ВНиМ;

– иностранцы со статусом «временно пребывающие» и «постоянно проживающие высококвалифицированные специалисты» попадают под ОМС;

– студенты, обучающиеся в образовательных учреждениях среднего профессионального, высшего профессионального образования очно и получающие выплаты за деятельность в студенческом отряде по трудовым договорам или по договорам ГПХ, будут подлежать ОПС.

Это значит, что работодателям или заказчикам услуг по договорам ГПХ с физическими лицами, в том числе по договорам авторского заказа и договорам об отчуждении исключительного права на результаты интеллектуальной деятельности, нужно будет включить перечисленные категории в список застрахованных и платить за них страховые взносы.

Принятые изменения не касаются само занятых граждан. Они по-прежнему не попадают под обязательное социальное страхование, а в отношения по пенсионному страхованию вступают добровольно. Они самостоятельно уплачивают налог на профессиональную деятельность. Заказчики никаких выплат и начислений за них не делают.

Раньше платить взносы в ФСС с вознаграждений по гражданско-правовым договорам (ГПД) на выполнение работ, оказание услуг, авторским договорам было не нужно (пп. 2 п. 3 ст. 422 НК РФ). Но и пособия на социальное страхование исполнители по таким ГПД не получали (пособия по болезни, по беременности, в связи с травмой) [3].

С 2023 года все меняется. Теперь с их вознаграждений нужно будет начислять взносы на ВНиМ, а значит, у них появится и право на больничные. Но не у всех, а только у тех, с чьих выплат в предшествующем календарном году уплатили определенную сумму взносов на ВНиМ. В 2022 году – это 4833,72 руб.

Единый 30%-ный тариф взносов и для работников, и для исполнителей по ГПД уравняет эти категории в правах в части получения социальных пособий и, по всей вероятности, приведет к уменьшению числа споров о переквалификации ГПД в трудовые договоры.

В 2023 году в ИФНС страхователи долж-

ны будут сдавать (п. 7 ст. 431 НК РФ в ред., действ. с 01.01.2023):

– РСВ – не позднее 25 числа месяца, следующего за отчетным периодом (I кварталом, полугодием, 9 месяцами) или годом. Сегодня расчет сдается не позднее 30 числа;

– отчетность с персонифицированными сведениями и суммами выплат работников и нанятых по ГПД – не позднее 25 числа месяца, следующего за истекшим, эту форму надо будет представлять ежемесячно.

Все те сведения, которые сегодня отражаются в 4-ФСС, СЗВ-СТАЖ, СЗВТД и ДСВ-3, в следующем году попадут в единую форму, представляемую в ФПСС. В проекте она называется «Сведения для ведения индивидуального (персонифицированного) учета и сведения о начисленных страховых взносах на обязательное социальное страхование от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний (ЕФС-1)».

В заключение можно сделать следующие выводы. Основная задача будущих изменений заключается в оптимизации финансов в этой сфере. Это означает, что сама страховая сфера с точки зрения взносов должна стать прозрачной и понятной для граждан. При этом с недостатком бюджета принято решение бороться с помощью сокращения административных издержек.

Итогом становится организация на базе существующих фондов единого Фонда пенсионного и социального страхования. В рамках его компетенции будет ряд основных вопросов:

– назначение и выплата пенсий, а также разнообразных социальных пособий;

– оплата больничных листов;

– выплата пособий, которые назначаются в случае беременности, родов, а также связаны с уходом за детьми;

– страхование от производственных травм, а также от разнообразных заболеваний, связанных с профессиями;

– предложение социальных услуг, которые должны предоставляться государством гражданам.

Несомненно, новый закон о создании нового организационно-правового статуса объединенного фонда позволит решить ряд проблем в области упрощения получения гражданами социальных выплат. Концентрация оказываемых государственных услуг в области страхования в одном органе облегчит работодателям процедуру уплаты страховых взносов и сдачи отчетности, что можно рассматривать с благоприятной стороны.

БИБЛИОГРАФИЧЕСКИЙ СПИСОК

1. «Конституция Российской Федерации (принята всенародным голосованием 12.12.1993 с изменениями, одобренными в ходе общероссийского голосования» 01.07.2020) [Электронный ресурс]. URL: https://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_28399/
2. «Бюджетный кодекс Российской Федерации» от 31.07.1998 № 145-ФЗ (ред. от 21.11.2022) [Электронный ресурс]. URL: http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_19702/
3. «Налоговый кодекс Российской Федерации (НК РФ)» от 31 июля 1998 года № 146-ФЗ [Электронный ресурс]. URL:.http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_19671/
4. Федеральный закон от 14.07.2022 № 236-ФЗ «О Фонде пенсионного и социального страхования РФ» [Электронный ресурс]. URL: https://fzrf.su/zakon/2022-07-14-n-236-fz/
5. Федеральный закон от 14.07.2022 № 237-ФЗ «О внесении изменений в отдельные законодательные акты РФ» [Электронный ресурс]. URL: https://www.consultant.ru/law/podborki/o_vnesenii_izmenenij_v_otdelnye_zakonodatelnye_akty_rf_v_celyah_prinyatiya_neotlozhnyh_mer/
6. Федеральный закон от 14.07.2022 № 239-ФЗ «О внесении изменений в части первую и вторую НК РФ» [Электронный ресурс]. URL: https://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_368704/3e226a5686dbb87132aa28a33af591bd990dada8/
7. Письмо ФНС России от 06.06.2022 № БС-4-11/6888@ «О применении Постановления Правительства РФ» от 28.05.2022 № 973 [Электронный ресурс]. URL: https://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_418613/

8. Левочкина А. ПФР и Фонд социального страхования объединяются: что изменится для россиян [Электронный ресурс]. URL: https://www.sravni.ru/text/pfr-i-fond-soczialnogo-strahovaniya-obedinyayutsyachto-izmenitsya-dlya-rossiyan/
9. Объединение ПФР и ФСС: что изменится для работодателей и для граждан [Электронный ресурс]. URL: https://glavkniga.ru/situations/k518601
10. Цыбенжапов Б.Б. Слияние Пенсионного фонда России и Фонда социального страхования // Молодой ученый. 2022. № 24 (419); URL: https://moluch.ru/archive/419/93088/

BIBLIOGRAPHIC LIST

1. "The Constitution of the Russian Federation (adopted by popular vote on December 12, 1993 with changes approved during the all-Russian vote" on July 1, 2020) [Electronic resource]. URL: https://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_28399/
2. "Budget Code of the Russian Federation" dated July 31, 1998 No. 145-FZ (as amended on November 21, 2022) [Electronic resource]. URL: http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_19702/
3. "Tax Code of the Russian Federation (TC RF)" dated July 31, 1998 No. 146-FZ [Electronic resource]. URL:.http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_19671/
4. Federal Law of July 14, 2022 No. 236-FZ "On the Pension and Social Insurance Fund of the Russian Federation" [Electronic resource]. URL: https://fzrf.su/zakon/2022-07-14-n-236-fz/
5. Federal Law of July 14, 2022 No. 237-FZ "On Amendments to Certain Legislative Acts of the Russian Federation" [Electronic resource]. URL: https://www.consultant.ru/law/podborki/o_vnesenii_izmenenij_v_otdelnye_zakonodatelnye_akty_rf_v_celyah_prinyatiya_neotlozhnyh_mer/
6. Federal Law of July 14, 2022 No. 239-FZ "On Amendments to Parts One and Two of the Tax Code of the Russian Federation" [Electronic resource]. URL: https://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_368704/3e226a5686dbb87132aa28a33af591bd990dada8/
7. Letter of the Federal Tax Service of Russia of 06.06.2022 N BS-4-11 / 6888@ "On the application of the Decree of the Government of the Russian Federation" of 05.28.2022 No. 973 [Electronic resource]. URL: https://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_418613/
8. Levochkina A. PFR and the Social Insurance Fund unite: what will change for the Russians [Electronic resource]. URL: https://www.sravni.ru/text/pfr-i-fond-soczialnogo-strahovaniya-obedinyayutsyachto-izmenitsya-dlya-rossiyan/
9. Combining the PFR and the FSS: what will change for employers and citizens [Electronic resource]. URL: https://glavkniga.ru/situations/k518601
10. Tsybenzhapov B. B. Merger of the Pension Fund of Russia and the Social Insurance Fund // Young scientist. 2022. No. 24 (419); URL: https://moluch.ru/archive/419/93088/

РЕГИОНАЛЬНАЯ И ОТРАСЛЕВАЯ ЭКОНОМИКА

УДК 65.011.1

Золкин Е.Ю.[1]

ЗАРУБЕЖНЫЙ ОПЫТ ОРГАНИЗАЦИИ СКЛАДИРОВАНИЯ НА ОСНОВЕ СОВРЕМЕННЫХ ЛОГИСТИЧЕСКИХ ИНСТРУМЕНТОВ

Аннотация. В статье рассматривается опыт реализации логистического подхода к организации складирования в зарубежной практике. Основное внимание уделено оптимизации складских процессов на основе применения современных логистических инструментов. Выявлены особенности управления складскими процессами, раскрыты технологии организации цепочки поставок и определены показатели эффективности. В статье показано как на основе согласованности отдельных функций склада достигается синергетический эффект в работе склада и повышается уровень его рентабельности.

Ключевые слова: зарубежный опыт, организация складирования, современные логистические инструменты.

Zolkin E.

FOREIGN EXPERIENCE IN ORGANIZING WAREHOUSE ON THE BASIS OF MODERN LOGISTICS TOOLS

Abstract. The paper discusses the experience of implementing a logistics approach to organizing warehousing in foreign practice. The main attention is paid to the optimization of warehouse processes based on the use of modern logistics tools. The features of managing warehouse processes are revealed, technologies for organizing the supply chain are disclosed, and performance indicators are determined. The paper shows how, based on the consistency of the individual functions of the warehouse, a synergistic effect is achieved in the work of the warehouse and the level of its profitability increases.

Keywords: foreign experience, organization of warehousing, modern logistics tools.

Как известно, движение грузов в логистической цепи предполагает перемещения, которые связаны с преобразованием материального потолка и его декомпозицией. В связи с этим необходимо осуществлять концентрацию товарных запасов, предусматривать их сохранность и грузопереработку и дальнейшее распределение на места потребления. Для этого предназначены склады, выполняющие перечисленные операции. Правильно организованная работа склада повышает эффективности работы предприятия и во многом определяет его конкурентное преимущество. В отечественной практике сравнительно недавно нашли применение современные подходы к управлению складскими процессами, поэтому целесообразно рассмотреть опыт реализации логистики складирования в передовых компаниях мира и адаптировать его к реальным условиям российских предприятий.

По нашему мнению, интерес представляет американский опыт оптимизации функций

[1] *Золкин Евгений Юрьевич,* канд. экономических наук, доцент кафедры менеджмента и предпринимательского права, Северо-Кавказский институт-филиал РАНХиГС, г. Пятигорск, Российская Федерация, e-mail: evzolkin@yandex.ru

Zolkin E., Ph.D. in Economics, Associate Professor, Department of Management and Business Law, North-Caucasian Institute, Branch of RANEPA, Pyatigorsk, Russian Federation, e-mail: evzolkin@yandex.ru

логистики складирования. В качестве примера рассмотрим независимую некоммерческую организацию США, созданную в 1996 году, «Совет по цепочке поставок (SCC)», в состав которой входят более 400 членов, работающих во всех отраслях промышленности, торговли и услуг. Его первая работа заключалась в разработке эталонной модели в области управления цепочками поставок – модели SCOR (Supply Chain Operations Reference), которая вскоре станет стандартом «inter industries». Эта модель, оригинальность которой основана на структурировании в процессе, состоит из четырех уровней анализа. Первым уровнем является планирование, которое определяет соответствующий периметр, включающий четыре основных процесса (планирование, поставки, производство и распределение), а также оказывает влияние на формирование структуры общей системы.

Рассмотрим особенности протекания каждого процесса. Так, в разделе планирование модель объединяет агрегацию спроса, определение материальных потребностей и компоненты, глобальные возможности, распределение ресурсов и уровень запасов. Решения «делать или делать-делать», долгосрочное планирование мощностей, управление подъемами, запусками новых продуктов и жизненными целями всё это вопросы, которые необходимо решать на этом уровне.

Поставки связаны с процессами планирования заказов, приемки, проверки и доставки материалов и компонентов, необходимых для производства. Они предполагают сертификацию поставщиков, а также мониторинг их производительности с точки зрения времени и качества. Производство: производство включает прием материалов и компоненты, производство, контроль и упаковка, а также управление производственными площадками и оборудованием (планировка, техническое обслуживание, качество, краткосрочная мощность, планирование).

Распределение как процесс состоит из обработки заказов, управления складами и обработкой, транспортировки, а также запасов готовой продукции. Инфраструктура предполагает выполнение следующего требования: конфигурация всей цепочки поставок должна быть определена на этом уровне (например, количество, расположение и специализация складов, собственный счет или субподряд) [1].

Конфигурация цепи поставок относится к уровню 2, суть которой состоит в том, что для каждого крупного процесса определяется способ организации и структура. Например, производство на складе или сборка на заказ, прямая доставка или через платформу и т. д. На третьем уровне определяются основные этапы, составляющие ранее указанные процессы (обработка заказа, организация гастролей, планирование производства и т.д.), входные и выходные потоки (заказы, квитанции о доставке, счета-фактуры, планирование и т.д.), показатели эффективности и существующие рекомендации.

Четвертый, последний уровень, свойственный каждому предприятию, представляет собой внедрение передового опыта и определяет процедуры для его достижения.

Что касается показателей, то для общего уровня модель SCOR в основном использует следующие показатели: уровень обслуживания, время обработки заказов, время отклика цепочки поставок, гибкость производства, общая стоимость цепочки поставок, производительность добавленной стоимости, стоимость гарантий и возвратов, потребность в оборотном капитале (в днях), уровень запасов и оборачиваемость активов.

Измерение этих показателей в компании, а затем сравнение с лучшими значениями, полученными наиболее успешными компаниями, будет составлять основу процесса совершенствования. ECR является результатом рабочей группы, которая была направлена на всестороннее сотрудничество между различными партнерами, чтобы служить клиенту лучше, быстрее при более низкой себестоимости [3].

Технологические разработки последних лет способствовали развитию такого обмена информацией. РЭК может быть формализован с использованием 11 основных понятий, первые 6 относятся к потокам продуктов, остальные 5 – к потоку информации между партнерами:

1. Речь идёт о создании упаковочных блоков, совместимых с потоком продуктов на полках магазинов, то есть в основном меньших размеров, что позволяет предлагать более широкий ассортимент потребителю.

2. Чтобы избежать запасов, часто доставляйте с короткими сроками и упрощайте, чтобы удалить операции маркировки и проверки.

3. Количество каждого продукта, приобретенного потребителем, вводится в режиме реального времени путём сканирования и ежедневно доводится до сведения компаний партнеров.

4. Чтобы уменьшить запасы по всей цепочке, каждая компания-партнер должна сократить свои производственные партии вместе с поставками в соответствии с темпами спроса. Кроме того, она должна использовать данные о продажах для быстрого реагирования на колебания.

5. Гибкое и надежное производство: поскольку запасы сокращаются, а полки магазинов оптимизированы, любой отказ в поставке очень наказывает, что подразумевает гибкость и надежность в производстве.

6. Создание реального альянса с поставщиками, начиная с дизайна продукта и способа производства, чтобы позволить им лучше адаптироваться.

7. Сгруппировать продукты в категории, имеющие отношение к потребителю и общие для всех партнеров, для обеспечения правильной работы при одновременном использовании языка с общими целями.

8. Уменьшить ошибки при введении новой статьи, за счёт улучшения сотрудничества между партнерами и предварительных совместных исследований и оценок.

9. DRP связывает физическое распределение и планирование производства. Кроме того, можно найти программное обеспечение для управления цепочками поставок, которое интегрирует различные проблемы в цепочке поставок (SAP, BAAN) [4].

Близкая к своему рынку через свои хранилища, DRP обеспечивает координирующую роль, сопоставимую с MRP для производства, но расположенную выше по течению. Логика DRP приводит для сбора информации из собственного локального приложения на каждом участке, обслуживаемом каждым складом, и поднять их до уровня центрального склада, а затем и заводов. На основе предоставленных расчётов склад может управлять своими перевозками и запасами, определять потребности в транспортных средствах и определять пополнение запасов.

Компании-победители XXI века будут иметь соглашения о партнерстве между клиентами и поставщиками и радикально разные способы работы. Три ингредиента необходимы для ускорения потока информации и материалов по цепочке поставок, необходимо:

- системы, ускоряющие поток информации (DRP и MRP-2);
- методы, стимулирующие поток материалов (JAT/QT);
- инструменты, облегчающие, как быстрый поток информации, так и поток материалов (EDI для соединения DRP/MRP-2; штрих-код для отслеживания).

Системы планирования и планирования, такие как планирование ресурсов распределения (DRP) и управление ресурсами производства (MRP-2), создают и поддерживают действительные расписания во всех канал. Планирование не только отражает точность потребностей компании, но и включает в себя постоянные изменения, оставаясь реалистичными. Справедливое к времени (JAT) и общее качество (QT) позволяют напрягать физические потоки и устранять любые отходы (основные средства на складе слишком большие, слишком длительные сроки смены серий, слишком большие размеры производственных партий, слишком высокие запасы безопасности) в результате улучшением качества и уменьшением цен. Наконец, ЭОД и штрих-коды являются инструментами, облегчающими поток информации и материалов. Инструменты DRP и MRP-2 приносят пользу каждому участнику цепочки поставок, предоставляя ему возможность предвидеть изменения и лучше управлять запасами и ресурсами и контролировать их [5].

Распределительная номенклатура – это повторение структуры и функционирования распределительной сети. Необходимо указать:

- количество складов, подлежащих управлению;
- источники поставок;
- товары, подлежащие хранению на складе;
- различные виды транспорта, используемые;
- периодичность поставок;
- размер партий поставок.

Чем быстрее продукт циркулирует по цепочке, тем больше прибыль компании в плане увеличения скорости обслуживания, сокращения основных средств на складе и снижения производственных затрат. Чтобы добиться успеха, необходимо располагать нужной информацией в нужном месте и в нужное время. Концепция трубопровода: непрерывное пополнение может быть приравнено к трубопроводу. Если вы хотите сократить запасы при одновременном повышении скорости обслуживания (доступность) надо увеличить скорость потока. Необходимо принимать трубопровод в целом и не ограничиваться единичными или изолированными сегментами. Кроме того, важно выявить все факторы колебаний спроса, которые искажают или препятствуют потоку и убедитесь, что система управления запасами интегрирует ограничения и явления усиления, как только они происходят. Чем ближе мы планируем продажи в конце цепочки, тем лучше результаты.

На самом деле в цепочке есть только ограничения и компромиссы. Для запуска программы непрерывного пополнения запасов требуются изменения в планировании потребностей клиентов и синхронизация их с возможностями поставщиков. Межведомственные и межведомственные рабочие группы должны совместно работать над общими темами. Затем группы будут использовать DRP и шаблоны планирования, такие как планирование управления транспортными и приемными возможностями.

Пример: потребности клиента планируются рядом с возможностями транспортировки, приема и свободного места. Это позволяет функциям закупок и логистики (у клиента) синхронизировать процесс заказа с транспортировкой и получением продукции до того, как потребности будут переданы поставщикам [6].

Для успешного выполнения программы пополнения необходимо сначала установить новые способы связи. Речь идет уже не о том, чтобы быть хорошим продавцом или покупателем, а о том, чтобы стать членом многодисциплинарной команды и знать, как решения о покупке и продаже влияют на все внутренние и внешние функции компании. Информация полезна только тогда, когда она позволяет принимать решения, которые приводят к повышению производительности и прибыли. Она должна быть надежной, точной и актуальной, иначе она бесполезна. Достоверность информации составляет 20% в успешном осуществлении программы закупок. ИТ-инструменты должны различать зависимый и независимый спрос. Расчетный и передаваемый спрос с одного уровня распределения на следующий должен быть отличен от прогноза на каждом уровне сети. Основное изменение – два минимальных заказа [7].

С одной стороны, управление запасами клиентов поручено поставщику, таким образом, что клиент больше не беспокоится о заказах, поручает поставщику «разобраться», чтобы у клиента всегда было что работать или продавать. С другой стороны, клиент (розничный торговец, оптовик, дистрибьютор) должен участвовать в разработке планов с поставщиками, а не отказываться от ответственности. Комплексное планирование должно воплощаться в всеобъемлющие финансовые планы, включающие планирование продаж, покупки, транспортировки и хранения. Но этот подход также предполагает общий подход к управлению всей цепочкой поставок, а не только требование поставщика адаптироваться к системе клиента.

Для запуска программы непрерывного пополнения запасов требуются изменения в планировании потребностей клиентов и синхронизация их с возможностями поставщиков. Необходимо работать вместе в одном направлении. DRP – это каскадный процесс управления, который определяет потребности мест размещения запасов и гарантирует, что источники поставок смогут удовлетворить спрос. DRP получает следующие входные данные:

- все прогноз продаж в единицах, и на депозит;
- в заказы клиентов дата (портфеля заказов);

- в акции доступны для продажи на единицу исследования и депозит;
- все заказы на поставку и/или производство запущены для каждого приобретенного продукта и/или сделано;
- все сроки закупок, производства и распределения;
- в режимы используемого транспорта и частота поставок;
- в минимальное количество закупки, производства и сбыта.

DRP генерирует моделирование потребностей в ресурсах во времени для поддержки логистической стратегии. Это включает в себя [8]:

- потребности в товарах, сколько, где и когда;
- потребности в пропускной способности в разбивке по типам транспортных средств и хранилищам;
- потребности в рабочей силе, площади и оборудовании в разбивке по складам;
- потребности в капиталовложениях;
- на складе, необходимые объемы производства и / или закупок в разбивке по продуктам и источникам поставок.

DRP сравнивает потребности в ресурсах с имеющимися запасами и будущие источники поставок. Затем рекомендуется либо начать, либо отложить покупку или производство, чтобы предложение было синхронизировано с спросом. Необходимо анализировать. Этот шаг является динамичным, он включает в себя определение инструментов, которые будут доступны для достижения результата, и определение того, как можно адаптировать бизнес.

Ответственный за материально-техническое обеспечение должен установить схема поставок: необходимо выбрать происхождение сырья и компонентов, транспортировать их на перерабатывающий завод и при необходимости хранить. Все это должно согласовываться со схемой производства. Затем следует организовать транспортировку этих продуктов. Объемы поставок, частота поставок и т. д. будут зависеть от складских помещений (и политики хранения компании) и планирования производства. схема производства: речь идет о выборе между делом и делом-делом, использованием децентрализованных или нет производственных единиц, управлением физическими потоками производства, планированием производства и непогашенными суммами.

Схема потока вверх по течению: после определения схем поставок и производства необходимо контролировать поток, который планируется генерировать. Поэтому необходимо прогнозировать не только физические потоки, но и информационные потоки (документы и рабочие процедуры, в частности). Знание количественной и качественной информации позволяет создавать информационные панели, которые позволят отслеживать активность и, возможно, её отклонения. Схема циркуляции нисходящих потоков: точно так же будут передаваться коммерческие и маркетинговые услуги компании к логистике структуры рынка, фондовых целей. Все это позволит оценить ограничения, связанные с видами транспорта (и последствиями для внутренней организации), способом сбыта, определить, кто владеет запасами и т.д. Необходимо количественное определение затрат: связанных с продуктами (анализ затрат на основные средства и т. д.) и связанных с рынком (анализ всех затрат на изменения и определение всех выгод, которые должны быть реализованы для того, чтобы продукт или услуга были конкурентоспособными) [9].

Вместе с тем, в любой организации все складские процессы должны быть оптимизированы. Панели мониторинга, построенные на предыдущем шаге, позволят отслеживать изменения в организации. Существуют инструменты, они свойственны каждому затронутому вопросу. Однако внедрить способы работы и инструменты можно только тогда, когда организация определена в логистическом процессе предприятия. Что касается, например, организации хранения, то необходимо проанализировать местоположение точек хранения, проблему передачи информации и т. Необходимо также обеспечить контроль и управление внешними сбоями (совместно с поставщиками). Кроме того, будет создана система проверок процедур и методов работы.

Следующее условие можно сформулировать как «необходимо контролировать». Панель управления логистикой позволяет контролировать логистический процесс, что позволяет отчитываться о развитии компании. Эта часть будет разработана в «измерение эф-

фективности логистики». План развития логистики позволяет повысить эффективность логистики, чтобы обеспечить более высокую конкурентоспособность компании с лучшим обслуживанием клиентов, снижая финансовые затраты и основные средства запасов. Это также помогает адаптироваться к изменениям, отслеживать клиентов в их разработке и проектах. Действительно, не следует забывать регулярно подвергать сомнению только что созданную организацию.

Основные пути для повышения производительности компании можно сформулировать через следующие операции [8]:

- обслуживание клиента: сначала нужно хорошо понять клиента и его потребности (ссылка, количество, время и т. д.). Поэтому мы должны встретиться с ним и сравнить себя с конкурентами. Наличие в качестве показателя коэффициента обслуживания позволяет проверить, выполняются ли обязательства.
- запасы: мы работаем над оптимизацией запасов, поэтому для этого требуется анализ и действия, чтобы соответствовать его целям. Таким образом, речь идет о «избыточных запасах».
- затраты на логистику: сокращение запасов, затраты на обработку, оптимизация ставок наполнения транспортных единиц для ограничения транспортных расходов.

Для того чтобы вычислить значения соответствующих показателей, можно использовать последовательный анализ физического потока партии на протяжении всего её перемещения через различные этапы (хранение, преобразование и т.д.), чтобы понять и количественно оценить вещи. Когда бизнес освоит логистический подход, он станет инструментом стратегии [10]. Затем компания сможет учитывать данные, предоставляемые логистикой и маркетингом, при разработке стратегии компании. Таким образом, при выборе мест размещения, детальный анализ потоков сверху вниз позволит определить, какие места хранения и распределения лучше.

При обработке физического потока и информационного потока может быть учтено множество параметров. В стратегическом и тактическом планах предоставление прогнозов объемов или диапазонов объемов является ключевым элементом, необходимым для правильного определения размеров их ресурсов. Эта информация должна обновляться с помощью надлежащей оперативности и частоты обмена. Здесь снова требуется возврат от поставщика, чтобы подтвердить свою приверженность служить в условиях, которые, возможно, изменились. На операционном уровне в краткосрочной перспективе это в основном обмен о случайностях и предупреждений, которые полезны: выдающийся заказ на стороне клиента, задержка в расписании, проблема с поставкой на стороне поставщика.

Следует отметить, что иногда полезно иметь возможность отслеживать общий поток отгрузок, перемещений и продвижение заказов [12]. Поэтому важно общаться с поставщиками о стратегиях и направлениях прогресса, которые вы хотите разработать, инвестируя, в частности, в более масштабные проекты, такие как E.D.I., система прогнозирования и т.д. Соответственно, реальное партнерство может характеризоваться поиском прогресса и возможной экономии в цепочке поставок, часто игнорируя, кто является клиентом, а кто поставщиком.

Таким образом, рассматривая зарубежный опыт организации складирования, приходим к выводу, что применение современных логистических инструментов в значительной степени повышает эффективность работы склада. Это особенно важно в современных условиях, когда от эффективности складских операций и своевременного решения проблем логистики на складе во многом зависит степень достижения организационных целей и конкурентных преимуществ организации. Проблема оптимизации складских операций успешно решена в практике работы зарубежных организаций и может быть предметом изучения для использования на российских предприятиях. Вместе с тем, грамотно организованные процессы на складе должны соответствовать российским реалиям, особенностям их работы и необходимым параметрам выполнения складских операций. Это в свою очередь позволит получить такие эффекты, как обеспечение сохранности запасов, снижение затрат на их содержание и достижение оптимального уровня логистического сервиса.

БИБЛИОГРАФИЧЕСКИЙ СПИСОК

1. Корпоративная логистика. 300 ответов на вопросы профессионалов / Под общей и научной редакцией профессора В.И. Сергеева. М.: ИНФРА-М, 2009.
2. Косова Л.Н., Мужейникова Т.В. Логистика: учебн. пособие. М.: Изд-во МГУП, 2018.
3. Костоглодов Д.Д. Маркетинг и логистика фирмы. М: Приор, 2018. 128 с.
4. Калюжная Т.А. Управление складированием в логистической системе предприятия // Вестник молодых ученых Самарского государственного экономического университета. 2019. С. 138–140.
5. Мешкова Л.Л., Белоус И.И., Фролов Н.М. Логистика в сфере материальных услуг (На примере снабженческо-заготовительных и транспортных услуг). 2-е изд. испр. и перераб. Тамбов: Изд-во Тамб. гос. техн. ун-та, 2019.
6. Рыжов А.В., Яцко В.А. Повышение эффективности складского хозяйства промышленного предприятия // Производственный менеджмент: теория, методология, практика. Сборник материалов IX Международной научно-практической конференции. 2018. С. 176–181.
7. Логистика: Учебник / Под ред. Б.А. Аникина: 3-е изд, перераб. и доп. М.: ИНФРА-М, 2018.
8. Тюляев А.С., Рыжова А.С. Модернизация работы складского хозяйства на примере ООО «Метизная компания» // Материалы секционных заседаний 56-й студенческой научно-практической конференции ТОГУ в 2 т. 2019. С. 220–224.
9. Фроленкова Е.О. Роль транспортно-экспедиционного обслуживания в логистической цепочке // Вестник Полоцкого Государственного Университета. Серия D: экономические и юридические науки. 2019. С. 57–61.
10. Основные экономические показатели и эффективность современных складов. Склад и техника. [Электронный ресурс]. URL: https://www.sitmag.ru/article/13575-osnovnye-ekonomicheskie-pokazateli-i-effektivnost-sovremennyh-skladov.

BIBLIOGRAPHIC LIST

1. Corporate logistics. 300 answers to questions from professionals / Under the general and scientific editorship of Professor V.I. Sergeyev. M.: INFRA-M, 2009.
2. Kosova L.N., Muzheinikova T.V. Logistics: textbook. allowance. M.: Publishing House of MGUP, 2018.
3. Kostoglodov D.D. Marketing and logistics company. M: Prior, 2018. 128 p.
4. Kalyuzhnaya T.A. Management of warehousing in the logistics system of the enterprise // Bulletin of young scientists of the Samara State University of Economics. 2019. P. 138–140.
5. Meshkova L.L., Belous I.I., Frolov N.M. Logistics in the field of material services (On the example of procurement and transport services). 2nd ed. correct and reworked. Tambov: Tambov Publishing House. state tech. un-ta, 2019.
6. Ryzhov A.V., Yatsko V.A. Improving the efficiency of the warehouse economy of an industrial enterprise // Production management: theory, methodology, practice. Collection of materials of the IX International Scientific and Practical Conference. 2018. P. 176–181.
7. Logistics: Textbook / Ed. B.A. Anikina: 3rd ed., revised. and additional M.: INFRA-M, 2018.
8. Tyulyaev A.S., Ryzhova A.S. Modernization of the work of the warehouse economy on the example of LLC “Metiznaya company” // Materials of sectional meetings of the 56th student scientific and practical conference of the Pacific National University in 2 volumes. 2019. P. 220–224.
9. Frolenkova E.O. The role of forwarding services in the logistics chain // Bulletin of Polotsk State University. Series D: economic and legal sciences. 2019. P. 57–61.
10. Main economic indicators and efficiency of modern warehouses. Warehouse and equipment. [Electronic resource]. URL: https://www.sitmag.ru/article/13575-osnovnye-ekonomicheskie-pokazateli-i-effektivnost-sovremennyh-skladov.

УДК: 33.332

Колоскова А.А.[1]

ОСНОВНЫЕ ПЕРСПЕКТИВЫ РАЗВИТИЯ «БОЛЬШОГО РОСТОВА»

Аннотация. Автором рассмотрены трактовки и концепция развития «Большого Ростова» с нескольких точек зрения: как центра Ростовской агломерации, включающее в себя ядро и города-спутники, и как непосредственно самой агломерации. В статье проанализированы структура, развития центра Ростова и стихийность агломерационного развития территории. В работе поднимаются вопросы формирования транспортно-коммуникационного каркаса «Большого Ростова», актуальные модели его развития и зонирования земель.

Ключевые слова: Ростовская область, агломерация, Большой Ростов, города-спутники, городская среда, транспортный каркас, территориальное развитие.

Koloskova A.

THE MAIN PROSPECTS FOR THE DEVELOPMENT OF “GREATER ROSTOV”

Abstract. The author considers the interpretations and concept of “Greater Rostov” development from several points of view: as the center of Rostov agglomeration, which includes the core and satellite cities, and as the agglomeration itself. The paper analyzes the structure, development of the center of Rostov and spontaneity of agglomeration development of the territory. The paper raises the issues of formation of transport and communication framework of “Greater Rostov”, the actual models of its development and zoning of lands.

Keywords: Rostov Oblast, agglomeration, Greater Rostov, satellite cities, urban environment, transport framework, territorial development

Муниципальные образования издавна были опорными узлами территориальной и социально-экономической организации общества, будучи двигателями инновационного прогресса. Основой стратегического развития каждой территории становится конкурентоспособность отдельно взятых муниципалитетов. Современные российские реалии вызывают интерес в вопросах социально-экономического развития городов, иных муниципальных образований, и в особенности их объединений в более крупные экономические категории.

Впервые идея создания «Больших городов», включающая центр и города-спутники, была озвучена в прошлом веке английским социологом Э. Говардом. Он в 1920-х годах предложил создать неподалеку от Лондона небольшой «город-сад» Лечворт [1, p. 116]. Однако подобная идея не получила дальнейшего развития, и вскоре Лечворт стал обычным пригородом. В своем современном понимании «Большие города», в состав которых вошли города-спутники и ядра агломераций, появились уже после Второй мировой войны.

«Большой город» в современном его понимании это локальная система расселения, при которой на города-спутники ядра агломерации перекладывается часть его обязанностей и функций. Эти процессы характеризуются появлением производственных объектов, развитием сферы услуг, ростом жилищного строительства и благоустройства.

Интересно, что идеи Э. Говарда нашли свое отражение и в Советском Союзе. В 20-е годы прошлого столетия они использовались при создании проекта «Большой Москвы» с ее ради-

[1] *Колоскова Алла Александровна,* аспирант Пятигорского государственного университета, г. Пятигорск, Российская Федерация, e-mail: koloskovarnd@yandex.ru
Alla Koloskova, Postgraduate Student, Pyatigorsk State University, Pyatigorsk, Russian Federation, e-mail: koloskovarnd@yandex.ru

ально-кольцевой структурой. Для дальнейшего развития столицы архитектор Н. Ладовский предложил использовать «параболу», по которой центр мог сохранять ядро, а вокруг него появлялись зеленые и промышленные зоны [2]. Позже город стал разрастаться, присоединяя к себе все большие территории области.

Одним из самых современных и известных в мире является проект «Большой Париж», возникший в целях модернизации Парижской агломерации. За пределы города были вынесены крупные офисные компании и различные учреждения социальной направленности, что значительно снизило суточную миграцию в столицу, избавив город от сильной экологической и транспортной нагрузки. Кроме того, жилье за пределами столицы оказалось дешевле, а для удобства перемещений между муниципалитетами были построены новые линии общественного железнодорожного транспорта [3].

О «Большом Ростове» впервые стали говорить в начале 2000-х, наравне с аналогичными обсуждениями в других крупных городах страны, а в публичном поле информация была опубликована в 2009 году. Эти обсуждения то затухал, то возобновлялись с новой силой. В 2012 году идея развития «Большого Ростова» нашла свое отражение в «Стратегии социально-экономического развития города Ростова-на-Дону до 2025 года» [4].

Стоит отметить, что само определение «Большого Ростова» не имеет однозначной трактовки в связи со сложностью и противоречивостью агломерационных процессов. Фактически, оно объединяет в себе главный город и его периферию, подчеркивая выход метрополии за территориальные границы. Сложность феномена «Большого Ростова» усиливается на фоне деиндустриализации перестройки градообразующей базы Ростова и сопредельных с ним городов, вызванная попыткой разработать новые, характерные для постиндустриальной стадии экономики функции. Исследователями выделяется три подхода к определению «Большого Ростова»:

– объединение Ростова-на-Дону с периферийными участками, необходимыми ядру для социально-экономического и архитектурно-пространственного развития. В таком случае Ростов и его пригороды функционируют как одна территориально-хозяйственная единица;
– включает в себя всю Ростовскую агломерацию, отражающую интересы и возможности ядра. Вместо территориального подхода в данном случае скорее используется система агломерационных связей, укрепленная позиционированием Ростова в качестве «главного» города;
– «полюс роста» или общерегиональный бренд всероссийского значения, влияющий на общую систему расселения в регионе.

В данной работе автор рассмотрит понятие «Большого Ростова» с точки зрения двух первых позиций. Итак, «Большой Ростов» служит центром Ростовской агломерации, который отличается высокими темпами развития транспортно-коммуникационного каркаса. Эта территория обладает рядом особенностей, которые необходимо учитывать при составлении планов и стратегий территориального развития. В число таких особенностей могут быть включены: сложное территориальное планирование, большое количество земель, находящихся в частной собственности, историческая идентификация и т.д. Для стабильного и эффективного территориального развития муниципалитеты, входящие в состав «Большого Ростова» должны развиваться не только динамично, но и совместно. Но выбор инструментов для этого пока слишком скуден, а Ростов фактически «перетягивает» на себя большую часть функций, что способствует хаотичному формированию и развитию прилегающих к столице региона территорий. В связи с этим большинство поседений формируется вдоль транспортно-коммуникационного каркаса, создавая сложные для управления и дальнейшего развития структуры [5, с. 24].

В состав «Большого Ростова» входят ядро агломерации и территории, примыкающие к нему, но не выходящие за пределы примерно 30-километрового радиуса (рис. 1).

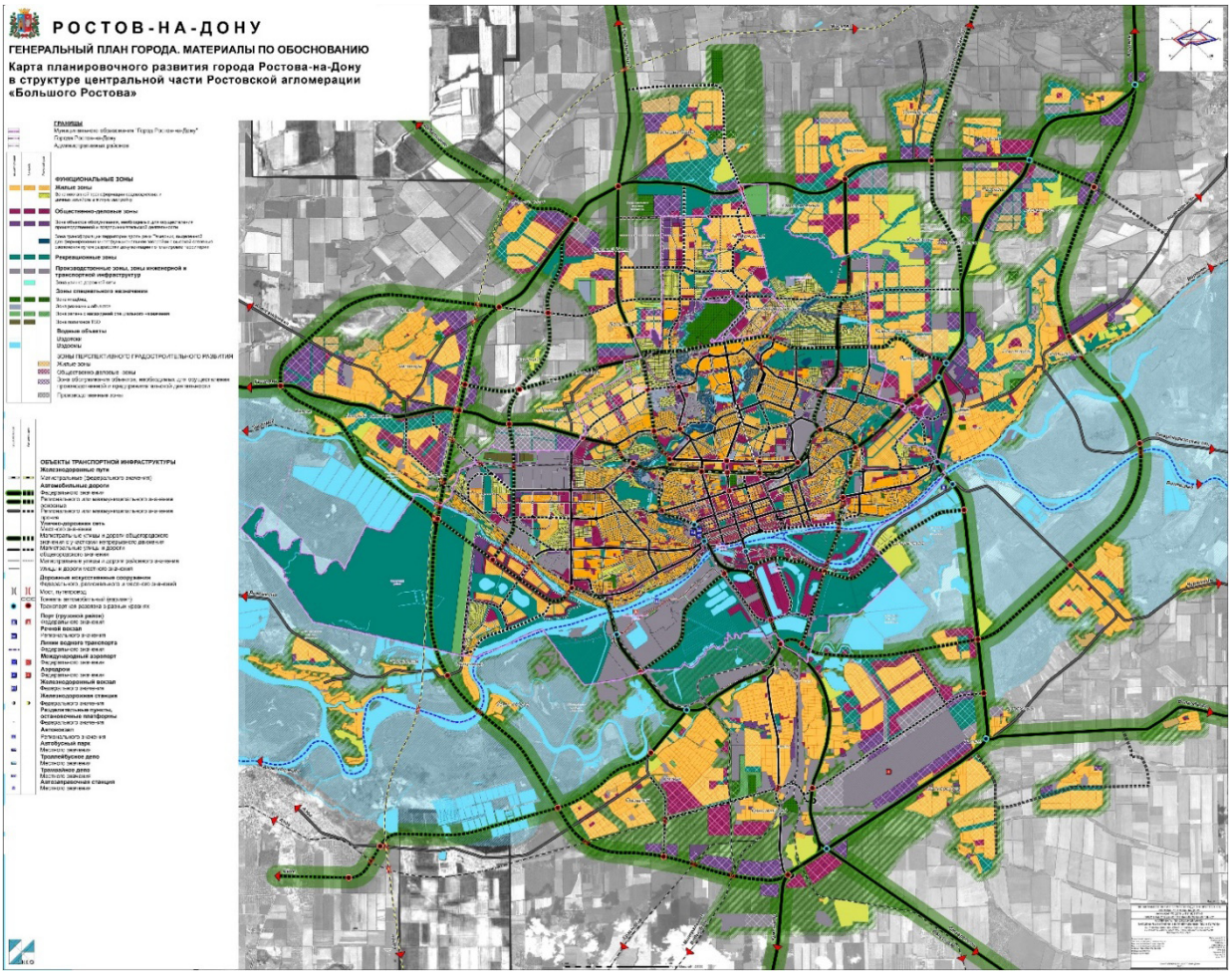


Рисунок 1. Карта планировочного развития Ростова-на-Дону в структуре центральной части Ростовской агломерации «Большого Ростова» [6]

На территории «Большого Ростова» располагаются около 70% населения Ростовской агломерации – 1360,0 тыс. человек по данным Ростовстата на 01.01.2020 г. Самыми крупными городами-спутниками Ростова являются Батайск и Аксай, лидирующие по динамике численности населения, вводу новой жилплощади и транспортной взаимосвязи с Ростовом. Это единственные города в Ростовской агломерации, демонстрирующие устойчивую положительную динамику численности населения – за последние три десятилетия население Ростова выросло примерно на 12%, а население Батайска и Азова – на 35%. Фактически, на этой территории сконцентрирована большая часть экономического, демографического, финансового, интеллектуального и культурного потенциала Ростовской агломерации.

Батайск является лидером по значимости транспортных артерий, имея на своей территории железную дорогу и федеральную трассу М-4 «Дон». Этот город отвечает за перераспределение транспортного потока и способен в дальнейшем развивать этот потенциал. А Аксай же имеет наиболее устойчивые связи с центром агломерации, но при этом не обладает уникальным производством. Так, если Аксай позиционируется, скорее, как площадка для строительства жилья и рекреационная зона, то Батайск помимо развитого транспортного узла имеет перспективные промышленные предприятия, работающие преимущественно в обрабатывающей сфере.

Между муниципалитетами «Большого города» существует прямая зависимость между уровнями дохода населения этих городов и валовом региональном продукте, который производится в ядре. Это служит преимуществом как для ядра, так и для городов-спутников, повышая общий уровень инвестиционной привлекательности территории и учитывая, что

у каждого муниципалитета есть собственный фактор привлекательности. В Положении о территориальном планировании Ростова-на-Дону указано, что эти территории связаны единой системой, объединенной интенсивными хозяйственно-экономическими, трудовыми и культурно-бытовыми связями.

Согласно концепции градостроительного развития Юго-Западного района Ростовской области, со временем Ростов-на-Дону должен стать значимым международным центром с торговыми, управленческими, научно-образовательными и инновационными функциями. В складывающихся перспективах может проявиться «эффект соседства», распространяющиеся на зоны близко расположенные к ядру агломерации. Создание крупных центров деловой активности может благотворно сказаться на развитии агрорекреации и туризма, сферы услуг и природного хозяйства.

Одним из важнейших аспектов развития «Большого Ростова» становится развитие транспортной инфраструктуры, влияющей на освоение прилегающих территорий. Фактически, Батайск, Аксай и село Чалтырь Мясниковского района стали спальными районами индустриального и научно-инновационного центра, которым является Ростов. По оценкам Т.Ю. Анопченко и А.В. Темирхановой, ежедневная маятниковая миграция с этими территориями в 2017 году составила 50 тысяч человек, что составляет примерно 30–40% от общей численности населения этих территорий [7, с. 121–127]. А уже в 2018 году О.В. Караблин привел уточненные данные, оценив суточную миграцию в 240–315 тысяч человек [8, с. 124].

В процессе создания «Большого Ростова» неоднократно поднимался вопрос, не произойдет ли полное сращивание ядра агломерации и его городов-спутников. В 2019 году на сервисе «Активный ростовчанин» была опубликована петиция, авторы которой выступали против данного решения, объясняя его потерей самобытности городов, а также необходимостью переходов на столичные коммунальные тарифы и т.п. Не поддержали идею объединения порядка 60% жителей. Немногим позже губернатор Ростовской области В. Голубев подтвердил, что никакого сращивания в ближайшее время не предвидится. Он отметил, что предварительно необходимо провести разъяснительную работу с жителями Ростова, Батайска и Аксая. Однако нам видится нецелесообразным полное сращивание городов. Их стоит лишь рассматривать как единое целое с набором схожих потребностей и синхронизацией муниципальных, областных и федеральных программ.

«Большой Ростов» необходимо также воспринимать с точки зрения трех аспектов:

- современный крупный город с размытыми границами и сложной системой межмуниципального взаимодействия;
- стратегический управленческий проект, нуждающийся в специализированных обоснованиях, разработках и сопровождении в процессе реализации;
- яркий образ, позволяющий эффективно выстраивать межмуниципальные связи и отвечающий за позиционирование территории.

Если же рассматривать определение «Большого Ростова» равнозначным определению Ростовской агломерации, то оно выходит за пределы лишь ядра агломерации и его спутников, включая в себя такие крупные города как Таганрог, Новочеркасск, Азов, а также более сотни не столь значительных населенных пунктов. Столь обширная территория делает Ростовскую агломерацию одной из самой крупной в стране (после Московской, Санкт-Петербургской и Самарско-Тольятинской агломераций). В качестве основной специфики агломерации можно выделить высокую долю городской периферии, муниципалитеты которой имеют собственные историю развития, экономический базис, научно-исследовательские центры, транспортную инфраструктуру и т.д.

В последние годы территория «Большого Ростова» как агломерации быстро урбанизируется. По данным Росреестра, с 2013 года площадь земель населенных пунктов и земель промышленности выросла на 2224 га и 6732 га соответственно. Более 72% этих территорий находятся в частной собственности отдельных граждан или юридических лиц, что яв-

ляется самым высоким показателем в стране относительно других регионов РФ [9].

Одна из первых концепций развития «Большого Ростова» представляла собой сбалансированную планировочную схему развития одновременно по всем направлениям. В основе этого развития лежала транспортная инфраструктура, включающая в себя строительство объездных дорог регионального значения, строительство нового международного аэропорта, а также строительство Багаевского гидроузла и реконструкцию Азовского порта. Но, несмотря на стремление к сбалансированному развитию, преимущественно развивалось Северо-Восточное направление, показав еще более ярко выраженную разнородность территорий.

В современных же реалиях можно выделить 10 актуальных направлений развития агломерации «Большой Ростов»:

- между Ростовом и его городами-спутниками для создания комфортной городской среды;
- вдоль существующей трассы М-4 «Дон» в сторону Аксая и Новочеркасска (наиболее развитое северо-восточное направление);
- северо-западное направление с преимущественно сельским укладом жизни;
- направление в сторону Кагальника и Азова, где есть развитая промышленность, и осуществляется активная жилищная застройка;
- направление вдоль железнодорожных путей, проложенных близ реки Аксай;
- западное направление, размещенное между трассой М-32 и железнодорожными путями;
- вдоль реки Тузлов с сельско-рекреационными территориями;
- направление от Кагальника до Самарского с масштабными территориями преимущественно сельскохозяйственного назначения;
- вдоль побережья Азовского моря с богатым рекреационным потенциалом;
- слаборазвитое юго-восточное направление.

Однако существует множество факторов, влияющих на формирование пути развития территории и влекущие за собой ряд проблем. Во-первых, к такой проблеме можно отнести стихийность освоения территорий под активным влиянием бизнес-структур. Во-вторых, проблемой является устойчивое сокращение населения агломерации. И, наконец, все еще отсутствует единый нормативно-правовой документ, отражающий интересы и механизмы взаимодействия между основными участниками «Большого Ростова». Развитие агломерации с учетом этих сложностей и вышеопределенных направлений возможно на базе трех моделей.

В качестве первой модели предлагаем рассмотреть модель распределения категории земель. Современная кадастровая карта «Большого Ростова» нуждается в доработке, ведь в некоторых ситуациях она противоречит даже градостроительной документации. Часть земельных участков оказалась переведена в земли населенных пунктов вразрез градостроительным документам. В связи с этим необходимо пересмотреть механизмы землеустройства и их распределения, определив существующие и перспективные промышленные, населенные, сельскохозяйственные земли, а также земли водного и лесного фонда, земли запаса и особо охраняемые природные территории (ООПТ). На каждой территории должны быть четко разграничены интересы собственников. Взаимоувязанное установление категорий в соответствие с функциональными зонами генерального плана существенно повышает его регулирующее значение.

Второй моделью развития «Большого Ростова» может стать модель формирования транспортно-коммуникационных коридоров. К сожалению, на территории агломерации все еще сохраняется стихийность в освоении новых территорий вдоль транспортных коридоров, представляющих собой территории с неразрывными транспортными и инженерными коммуникациями, обеспечивающими безопасность и стабильность функционирования территории.

Важным недочетом современного развития транспортно-коммуникационных коридоров является недостаточное внимание к экологии. Транспортно-коммуникационные коридоры

нуждаются в расположении вдоль них зеленых насаждений и экологосберегающих ландшафтов. Помимо этого, необходимо увеличить протяженность существующих транспортно-коммуникационных коридоров и создание поперечного профиля на основе экотехнолоний, который поспособствует устойчивому освоению и функционированию территории.

Еще одной моделью развития агломерации «Большой Ростов» может послужить модель проживания. Современный образ жизни, включая массовую автомобилизацию, компьютерные технологии и развитие коммуникационно-транспортных каркасов, приводит к тому, что все больше людней стремится реализовать не классические модели проживания, включающие в себя городское жилище для постоянного проживания и дачу для сезонного проживания, а сразу отдает предпочтение жизни в пригороде. «На Юге России городские семьи устойчиво ориентированы на ценности индивидуального жилого дома с участком» [10, 28 с.]. Появляется все больше коттеджных поселков, расположенных в пределах получасовой дороги крупного города. Но стоить отметить, что одновременно развивать строительство коттеджных поселков и малогабаритного жилья в пределах города является нецелесообразным на фоне общего снижения рождаемости и населения агломерации. Более того, новые транспортные коридоры могут поспособствовать строительству новых коттеджных поселков. Однако, согласно опыту реализации северо-восточного луча, развитие транспортного каркаса вызывает беспокойство в связи с тем, что это дает толчок стихийному освоению территории и формированию некачественной городской ткани.

Но одним из самых актуальных и перспективных направлений развития агломерации «Большого Ростова» является развитие в пределах Ростовской кольцевой дороги (РКД). Эта концепция определяется пятью лучами развития и зелеными клиньями между ними. Таким образом вокруг Ростова может быть сформирован «зеленый пояс», который благоприятно скажется на экологической обстановке мегаполиса. В развитии «Большого Ростова» в пределах РКД предлагается уплотнение транспортного каркаса таким образом, чтобы сформировалась опорная структура развивающейся системы расселения, выстроенная на основе сети межмуниципальных и региональных автомобильных дорог. Однако сначала необходимо разработать четкую структуру межмуниципальных и региональных коридоров и природных ландшафтов, которая бы стала механизмом реализации общего градостроительного замысла.

В последние годы наблюдается развитие проекта «Большого Ростова», благотворно сказывающееся на позиционировании как Ростовской агломерации, так и региона в целом. Выиграет от этого и центр, представленный Ростовом-на-Дону, и его города-спутники, получающие положительные эффекты от совместной реализации крупных инвестиционных проектов. Несмотря на это «Большой Ростов» все еще нуждается в комплексе градорегулирующих и градостроительных документов, в которых бы нашли отражение вопросы архитектурно-планировочной, социально-экономической и экологической деятельности. Также на законодательном уровне необходимо разработать решения вопросов финансирования не только отдельных муниципалитетов, но и объединений ядра агломерации со своими городами-спутниками. Это может поспособствовать развитию Ростовской агломерации и «Большого Ростова» за счет получения расширенных прав в части бюджета, тарифов, транспорта и самоуправления.

БИБЛИОГРАФИЧЕСКИЙ СПИСОК

1. English Garden Cities: an Intro – Miller, M. duction / M. Miller. Swindon: English Heritage, 2010. 116 p.
2. Хан-Магомедов С.О. Николай Ладовский [Серия «Кумиры авангарда»]. М.: С.Э. Гордеев, 2011. 368 с.
3. Жилина И. Что дает Большой Париж Новой Москве [Электронный ресурс]. URL: http://www.novayagazeta.ru/society/60525.html.

4. Стратегия социально-экономического развития города Ростова-на-Дону до 2025 года. (2012). Ростов н/Д.
5. Андреева Ю.В. Градостроительное развитие агломераций в системе расселения Юга России: автореф. дис. ... канд. арх.: 05.23.22. Ростов-на-Дону, 2019. 24 с.
6. Официальный портал города Ростова-на-Дону. [Электронный ресурс]. URL: https://rostov-gorod.ru/administration/structure/departments/daig/action/01-grado-01-genplan/index.php
7. Анопченко Т.Ю., Темирканова А.В. Агломерационный эффект ростовской агломерации: анализ на основе теории пространственного равновесия // Муниципальная академия. 2017. № 3. С. 121–127
8. Караблин О.В. Некоторые аспекты прогнозирования транспортной системы города. Ростов-на-Дону, 2018. 124 с.
9. Официальный сайт Федеральной службы государственной регистрации, кадастра и картографии. [Электронный ресурс]. URL: https://rosreestr.gov.ru/site/
10. Благова М.В. Архитектурное формирование коммерческого жилища на социально-функциональной основе (на примере г. Ростова-на-Дону): автореф. дис. ... канд. арх.: 05.23.21. Нижний Новгород, 2015. 28 с.

BIBLIOGRAPHIC LIST

1. English Garden Cities: an Intro – Miller, M. duction / M. Miller. Swindon: English Heritage, 2010. 116 p.
2. Khan-Magomedov S.O. Nikolai Ladovsky [Series “Idols of the avant-garde”]. Moscow: S.E. Gordeev, 2011. 368 p.
3. Zhilina I. What gives Greater Paris to New Moscow [Electronic resource]. URL: http://www.novayagazeta.ru/society/60525.html.
4. Strategy for socio-economic development of the city of Rostov-on-Don until 2025. (2012). Rostov n/D.
5. Andreeva Yu.V. Urban development of agglomerations in the settlement system of Southern Russia: Ph. Cand. arch.: 05.23.21. Rostov-on-Don, 2019. 24 p.
6. Official portal of the city of Rostov-on-Don. [Electronic resource]. URL: https://rostov-gorod.ru/administration/structure/departments/daig/action/01-grado-01-genplan/index.php
7. Anopchenko T.Y., Temirkanova A.V. Agglomeration effect of Rostov agglomeration: analysis based on spatial equilibrium theory // Municipal Academy. 2017. № 3. P. 121–127 .
8. Karablin O.V. Some aspects of forecasting the transport system of the city. Rostov-on-Don, 2018. 124 p.
9. Official site of the Federal Service of State Registration, Cadastre and Cartography. [Electronic resource]. URL: https://rosreestr.gov.ru/site/
10. Blagova M.V. Architectural formation of a commercial dwelling on a socio-functional basis (by the example of Rostov-on-Don): abstract of Ph. Candidate of Arts: 05.23.21. Nizhny Novgorod, 2015. 28 p.

УДК 332.1

Котейкина Т.В.[1]

ТЕНДЕНЦИИ ПРОСТРАНСТВЕННОГО РАЗВИТИЯ: ОБЩЕМИРОВОЙ И РОССИЙСКИЙ КОНТЕКСТЫ

Аннотация. В статье проанализированы ключевые закономерности пространственного развития, среди которых выделены: увеличение концентрации населения и экономической деятельности по мере развития стран, проявляющееся в быстром росте городов-миллионеров; ускорение коммуникативного сжатия пространства вследствие снижения расходов на транспорт и связь; развитие информационных технологий и телекоммуникаций; возрастание роли инновационных, ресурсоэффективных, интеллектуальных и постиндустриальных городов и утрата лидирующих позиций современными индустриальными городами вследствие повышения значимости человеческого капитала.

Ключевые слова: закономерности, пространственное развитие, концентрация экономической деятельности, урбанизация.

Koteikina T.

SPATIAL DEVELOPMENT TRENDS: GLOBAL AND RUSSIAN CONTEXTS

Abstract. The paper analyzes the key patterns of spatial development, among which are highlighted: an increase in the concentration of population and economic activity as countries develop, manifested in the rapid growth of million-plus cities; acceleration of communicative space compression due to the reduction of transport and communication costs; development of information technologies and telecommunications; the growing role of innovative, resource-efficient, intellectual and post-industrial cities and the loss of leading positions by modern industrial cities due to the increasing importance of human capital.

Keywords: regularities, spatial development, concentration of economic activity, urbanization

Одной из глобальных закономерностей пространственного развития является рост концентрации населения и экономической деятельности по мере развития стран. Увеличение экономической плотности и плотности населения, свидетельствующие о высоких темпах урбанизации, становятся показателями экономической концентрации на локальном уровне. В Докладе о мировом развитии обращается внимание на то, что при переходе страны из категории стран с низким уровнем дохода в категорию стран с доходом ниже среднего уровня доля городского населения резко возрастает (примерно с 10 до 50 процентов) [1]. Однако в дальнейшем при достижении ими среднего уровня доходов (около 3500 долл. США на душу населения) этот процесс существенно замедляется. Эмпирическим подтверждением этого вывода является факт, согласно которому, примерно в 2000-2005 годах государства, демонстрирующие низкие уровни дохода, неожиданно показывали высокие темпы урбанизации – в среднем 3% в год. Для сравнения этот показатель в странах высоким уровнем дохода был в три раза ниже, а для стран со средним уровнем дохода были характерны темпы урбанизации вдвое меньше. В отдельных случаях высокие темпы урбанизации являются следствием стремительной концентрации населения и производства в

[1] *Касаева Татьяна Владимировна*, кандидат экономических наук, доцент, Директор Института подготовки кадров высшей квалификации, Пятигорский государственный университет, г. Пятигорск, Российская Федерация, e-mail: kasaeva@pgu.ru

Tatyana Koteikina, Ph.D. in Economics, Associate Professor, Director of the Institute for Training Higher Qualifications, Pyatigorsk State University, Pyatigorsk, Russian Federation, e-mail: kasaeva@pgu.ru

одном городе (например, Бангкок в Таиланде). При этом отмечаемые пространственные изменения обусловлены сменой технологических укладов и последовательным переходом от аграрных к индустриальным и, позднее, постиндустриальным.

Аналогичная ситуация наблюдается и на национальном уровне, когда в развивающихся странах по мере роста доходов идет процесс концентрации населения и производства в районах-лидерах. Так, в Таджикистане, Монголии, Сальвадоре и Аргентине доля ведущих районов увеличилась с 30% до 65%. Причем концентрация увеличивается с ростом доходов. Процесс концентрации замедляется или вовсе прекращается, когда страны входят в число стран с высоким уровнем дохода (доход на душу населения 10000 и 15000 долл. США) [1].

Не становится исключением и глобальный уровень, для которого характерны схожие процессы концентрации экономической деятельности. Доля таких значимых западных держав как Германия, Франция и Великобритания к 40-му году XX века в общем объеме регионального ВВП Европейского Союза достигала до 75%, снизившись до 50% в начале 2000-х годов. Доля ВВП Японии в Восточной Азии в 1975 году составляла 83%, а к 2000 году уменьшилась до 62%.

Наряду с концентрацией экономической деятельности, характерным трендом пространственного развития как развитых, так и развивающихся стран являлась концентрация населения в городах. В XIX веке в Западной Европе и Северной Америке, а позднее в других регионах мира, наблюдался беспрецедентный «урбанистический бум». В странах Западной Европы за период с 1800 по 1900 гг. доля городского населения выросла в среднем с 9% до 29,7%, а к 1950 г. уровень урбанизации составил 53,8%, увеличившись в 1980 г. до 70,2%, а в 1990 г. до 72,5%. Самый высокий уровень урбанизации зафиксирован в 2018 году в Люксембурге и Нидерландах и составляет 90% и 91,5% соответственно [2].

В XX веке ускоренный рост городов-миллионеров и их разрастание («расползание») стало универсальной, общемировой тенденцией, которую назвали метрополизацией или мегаполизацией расселения. Процессами мегаполизации и метрополизации оказываются охвачены все страны мира независимо от уровня урбанизации, социально-экономического и культурно-исторического развития. В основном крупные мировые центры получают возможность территориально разрастаться за счет городских периферий или ближайших не городских территорий. Известный термин «городская жизнь вне города» как раз и появился после того, как жители крупных мегаполисов стали переселяться в более экологически благоприятные и спокойные периферийные районы, а также ближайшие к мегаполису города. Дело в том, что жители крупных городов даже после переезда сохраняют свои привычки и образ жизни, распространяя их на более отдаленные районы. Таким образом, субурбанизация является неизменным спутником процессов мегаполизации и метрополизации.

Интересным явлением становятся, так называемые, «города-ворота» (города с морскими портами, крупными аэропортами, культурными и деловыми центрами и т.д.), которые получают все большие стимулы для развития. Такие города становятся связующим звеном между разными частями света. Отметим, что ранее «города-ворота» были характерны скорее для западной части Европы, теперь же они все чаще появляются и на восточной части материка, открывая для мира Азию.

В 70-е годы эти процессы на Западе достигли своих пределов. Со второй половины XX века лидерство перешло к развивающимся странам (Рисунок 1).

Так, к примеру, всего за последние 25 лет втрое выросли китайские мегаполисы Пекин, Шанхай, Гуанчжоу. А Шэньчжэнь, расположенный на юге Китая, увеличился аж в 12 раз. Быстрый рост демонстрируют и индийские мегаполисы: Мумбай увеличился в 1,7 раз, а столица Дели – в 2,6 раз. Почти в два раза увеличилось и население Каира. Для сравнения огромный мегаполис Нью-Йорк вырос за тот же промежуток времени всего на 16%, а Мехико – чуть больше, чем на 30% [3].

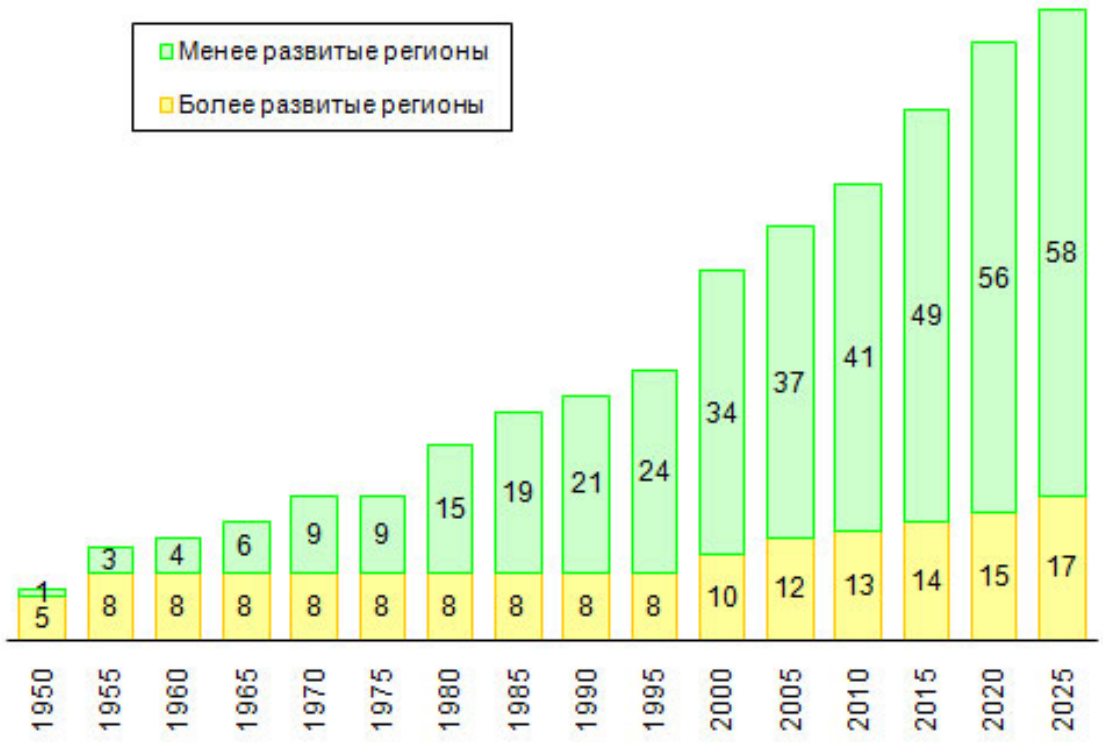


Рисунок 1. Фактическое и прогнозное значение числа городских агломераций с населением более 5 млн. человек [4]

Глобальной траекторией пространственного развития является процесс коммуникативного сжатия пространства в следствие снижения расходов на транспорт и связь, развития информационных технологий и телекоммуникаций. За последние полвека стоимость железнодорожных грузовых перевозок и перевозок грузов трамповыми судами сократилась вдвое, автомобильных – на 40% [1]. Стоимость воздушных грузовых перевозок составляет в мировом масштабе около 6% от цен 1955 года. Это приводит к тому, что размещение производства все меньше зависит от физической удаленности от рынков сбыта и производство концентрируется в районах с большей экономической плотностью в целях использования выгод экономии от агломерации. Снижение стоимости и времени проезда к месту занятости на локальном уровне создает предпосылки для роста и развития городов-спутников и пригородных территорий, а также территорий, расположенных вблизи транспортных магистралей.

Помимо этого, в территориальном развитии все большую роль начинает играть человеческий капитал. Еще в прошлом веке человеческий капитал был лишь частью индустриального производства. От выбора территориального размещения производства напрямую зависело место выбора расселения населения. Любые инвестиции, будь то здоровье или образование, рассматривались исключительно с точки зрения непроизводительных затрат. В настоящее же время в постиндустриальном обществе или на пути его становления, человеческий капитал приобретает значение одного из главных факторов, способствующих экономическому росту. Он формирует до 80% общего объема богатства страны.

По мере постиндустриального экономического роста и возрастания роли человеческого капитала современные индустриальные города утрачивают лидирующие позиции, уступая их инновационным, ресурсоэффективным, интеллектуальным и постиндустриальным городам (Рисунок 2).



Рисунок 2. Ключевые тренды постиндустриального развития городов

Тенденция мегаполизации характерная для глобального уровня, типична и для России. В последние 10-15 лет увеличивается число и население городов-миллионников. Доля городов-миллионников в общей численности населения РФ выросла с 18,4% в 2004 году до 22,6% в 2017 году, а их число увеличилось с 12 до 15. Их удельный вес без учета федеральных столиц – Москвы и Санкт-Петербурга, составляет 11% в общей численности населения страны.

Ряд авторов справедливо относит к факторам привлекательности городов-миллионников следующие [5]:

- многофункциональная экономика, концентрирующая на территории предприятия различных отраслей экономики, производственную и социальную инфраструктуру;
- низкий уровень безработицы;
- высокий уровень развития коммуникационно-информационной инфраструктуры;
- возможность образовательных и карьерных перспектив;
- доступность большинства государственных, муниципальных и иных услуг;
- развитая система жизнеобеспечения города (качественная работа ЖКХ; эффективная социальная политика, в центре внимания которой здоровый образ жизни населения и благоприятная экология; транспортная инфраструктура)
- более высокий по сравнению с другими территориями душевой объем платных услуг;
- более высокий уровень накопления человеческого капитала.

Несмотря на рост числа крупных городов с численностью населения от 500 тыс. до 1 млн. человек с 20 в 2004 году до 22 в 2022 году, их доля в общей численности населения страны остается достаточно стабильной (соответственно 9,3 и 9,2 процентов). Однако в разрезе федеральных округов роль данной категории крупных городов различна. В рассматриваемый период существенно сократилась доля крупных городов с численностью населения от 500 тыс. до 1 млн. человек в общей численности населения Центрального (с 6,6 до 4,2 процентов) и Поволжского (с 17,4 до 16,7 процентов) федеральных округов [6]. Такая ситуация стала следствием перехода Воронежа и Перми

в состав крупнейших городов. В Сибирском федеральном округе включение Красноярска в группу городов-миллионников было компенсировано переходом в состав крупным городов с численностью населения от 500 тыс. до 1 млн. человек Томска и Кемерово

В Северо-Кавказском и Дальневосточном федеральных округах процесс урбанизации начался значительно позже. В них отсутствуют города-миллионники. Доля населения двух крупных городов Дальнего Востока – Владивостока и Хабаровска, в общей численности округа выросла с 17,6% в 2004 года до 19,8% в 2019. Процесс формирования крупных городов в Северо-Кавказском федеральном округе только начался. Единственным крупным городом округа является Махачкала, численность населения которого в 2010 году превысила 500 тыс. человек.

Местом сосредоточения населения зачастую служат региональные столицы. В них проживает около трети населения, благодаря чему они становятся самыми крупными городами регионов. В последние десятилетия тенденции к росту региональных столиц только усиливаются. В Магадане, например, еще в 2004 году проживало 56% населения всей Магаданской области, а к 2019 году его доля выросла до 63%, в Омской области – 54% и 60% соответственно, Новосибирской – 53% и 57%, Камчатской – 55% и 57%, Томской – 47% и 53%, Рязанской – 40% и 47% т.д. [7].

Наряду с концентрацией населения наблюдается тенденция рост концентрации экономической активности в региональных столицах. Региональные столицы создают 40-70% ВРП региона [8]. Доля инвестиций в основной капитал в трети региональных столиц составляет более половины всех инвестиций в регион и ежегодно увеличивается на несколько процентов. Лидерами по количеству инвестиций в основной капитал стали такие города как Кызыл в Республике Тыва (93%), Астрахань (90%), Омск (86%), Новосибирск (79%), Калининград (73%) [9].

Рост населения в региональных столицах связан во многом со сложившимися на рынке труда более благоприятными условиями. Согласно статистическим данным, в столицах уровень безработицы примерно на треть ниже, чем в остальных населенных пунктах региона. Однако в этом скрывается и очевидная проблема для крупных городов – предлагаемая малопрестижная работа не соответствует предпочтениям и уровню квалификации жителей региональных столиц, что, в свою очередь, порождает безработицу.

Очевидно, что со временем региональные столицы превращаются в некие центры сервисной экономики, где на каждую 1000 человек населения производится на треть больше объемов платных услуг, и центрами экономики знаний, в которых сосредоточены более 80% научных работников и около 90% всех студентов страны.

Таким образом, фактор «столичности» является дифференцирующим фактором пространственного развития, обусловливающим его центро-периферийную поляризацию.

Однако, по мнению ряда экспертов, потенциал сельско-городской миграции в России практически себя исчерпал, что ограничивает дальнейшее формирование агломераций [10].

Современной тенденцией пространственного расселения населения России, идущей в разрез по содержанию с аналогичным процессом в развитых странах, является формирование системы вторых жилищ у жителей крупных мегаполисов в пригородах. Неудовлетворенность качеством жизни в центрах мегаполисов в развитых странах приводит к процессу субурбанизации. В России этот процесс замещается появлением вторых жилищ в населенных пунктах, тяготеющих к агломерации. На наш взгляд, причина кроется в институте регистрации, дающем возможность жителям мегаполисов получать услуги, прежде всего медицинские и образовательные, в большем объеме и лучшего качества.

БИБЛИОГРАФИЧЕСКИЙ СПИСОК

1. Доклад о мировом развитии 2009. Новый взгляд на экономическую географию (обзор) [Электронный ресурс]. URL: www.worldbank.org
2. Россия и страны мира. 2020: Стат. сб. / Росстат. М., 2020.

3. Щербакова Е.М. Мировая урбанизация, оценки 2014 года /Демоскоп Weekly. 2015. № 645-646. URL: http://demoscope.ru/weekly/2015/0645/barometer645.pdf
4. Киселева Н.Н., Маркварт Э., Стародубровская И.В. Управление пространственными изменениями на региональном и муниципальном уровнях. – М.: Издательский дом «Дело» РАНХиГС, 2018. С. 32.
5. Игнатова Т.В., Героева Ю.А., Гонтарева Д.Н. Теория и методология управления инновационным предпринимательством в мегаполисе // Интернет-журнал Науковедение [Электронный ресурс]. URL: https://naukovedenie.ru/
6. Численность населения Российской Федерации по муниципальным образованиям на 1 января 2022 года: Стат. бюллетень. М., 2022. [Электронный ресурс]. URL: https://rosstat.gov.ru/compendium/document/13282
7. Регионы России. Основные социально-экономические показатели городов. 2020: Стат. сб. / Росстат. М., 2020.
8. Лексин В.Н. Города власти: административные центры России // Мир России. 2009. № 1. С. 3–33.
9. Регионы России. Социально-экономические показатели. 2021: Стат.сб./ Росстат. М., 2021. С. 473–474
10. Демографические вызовы России. Экспертно-аналитический доклад Центра стратегических разработок. Москва, ноябрь 2017 г. С. 15.

BIBLIOGRAPHIC LIST

1. World Development Report 2009. A new look at economic geography (review) [Electronic resource]. URL: www.worldbank.org
2. Russia and countries of the world. 2020: Stat. Sat. / Rosstat. M., 2020.
3. Shcherbakova E.M. World Urbanization, 2014 estimates /Demoscope Weekly. 2015. No. 645–646. URL: http://demoscope.ru/weekly/2015/0645/barometer645.pdf
4. Kiseleva N.N., Markvart E., Starodubrovskaya I.V. Management of spatial changes at the regional and municipal levels. M.: Publishing house “Delo” RANEPA, 2018. P. 32.
5. Ignatova T.V., Geroeva Yu.A., Gontareva D.N. Theory and methodology of innovative entrepreneurship management in a metropolis // Journal of Science Science [Electronic resource]. URL: https://naukovedenie.ru/
6. Population of the Russian Federation by municipalities as of January 1, 2022: Stat. Bulletin. M., 2022. [Electronic resource]. URL: https://rosstat.gov.ru/compendium/document/13282
7. Regions of Russia. The main socio-economic indicators of cities. 2020: Stat. Sat. / Rosstat. M., 2020.
8. Leksin V.N. Cities of power: administrative centers of Russia // World of Russia. 2009. No. 1. pp. 3–33.
9. Regions of Russia. Socio-economic indicators. 2021: Stat.sb. / Rosstat. M., 2021. pp. 473–474.
10. Demographic challenges in Russia. Expert-analytical report of the Center for Strategic Research. Moscow, November 2017. P. 15.

УДК 330.15(332.1)

Медяник Н.В.[1]

ОТРАСЛЕВЫЕ ПРИОРИТЕТЫ КАПИТАЛИЗАЦИИ ЭКОСИСТЕМНЫХ УСЛУГ В РЕГИОНАХ ЮГА РФ

Аннотация. В статье эмпирически верифицирован комплекс уникальных экосистемных услуг, определяющих отраслевые приоритеты развития регионов Юга России, связанных с вовлечением в хозяйственный оборот средообразующих, жизнеобеспечивающих потребительных ценностей экосистемных благ. В практическом аспекте речь идет об экосистемно-адаптационном векторе формирования и развития южнороссийского хозяйства, полагая воспроизводство вкупе с традиционными природно-ресурсными благами экосистемных сервисов.

Ключевые слова: экономика экосистемных услуг (сервисов), средообразующие, потребительные ценности, экосистемно-адаптационный вектор, регионы Юга РФ отраслевые приоритеты.

Medyanik N.

SECTORAL PRIORITIES OF CAPITALIZATION OF ECOSYSTEM SERVICES IN THE REGIONS OF THE SOUTH OF THE RUSSIAN FEDERATION

Abstract. The paper empirically verifies a set of unique ecosystem services that determine the sectoral priorities of the development of the regions of the South of Russia associated with the involvement of environmental, life-supporting consumer values of ecosystem goods in economic turnover. In practical terms, we are talking about the ecosystem-adaptation vector of the formation and development of the Southern Russian economy, assuming reproduction coupled with the traditional natural resource benefits of ecosystem services.

Keywords: economy of ecosystem services, environment-forming, consumer values, ecosystem-adaptation vector, regions of the South of the Russian Federation, industry priorities.

Возрастающая ценность экосистемных услуг, обеспечивающих энергетическую, ресурсную, средообразующую, информационную (генетическую) основы жизни и деятельности общества, вылилась в формировании отдельной отрасли научного знания «экономики экосистемных услуг»[30, 31, 32], а также в необходимость вовлечения в хозяйственный оборот не только традиционно ресурсных, но и сервисных функций природы [1, 4, 12].

Более этого, в условиях деградации около 60% глобальных экосистемных сервисов, в том числе 70% регулирующих и культурных услуг, усугубляющейся и поныне, как результат роста народонаселения, экономической экспансии, изменений в землепользовании и климатической системе [35], воспроизводство экосистемных услуг, или «зеленой» инфраструктуры [5, с. 30], также является не менее значимым.

В этой связи справедливо замечание, что Россия, выступающая в качестве поставщика экосистемных услуг, или «экологического донора» и другие страны будут вынуждены решать проблему интеграции ценности экосистемных услуг в систему хозяйствования и управленческих решений [22, с. 64].

Между тем, вовлечение в хозяйственный оборот экосистемных сервисов является не менее значимым для российских и в частности южных регионов страны.

[1] *Медяник Наталья Витальевна,* доктор экономических наук, доцент, профессор кафедры государственного, муниципального управления и права, Северо-Кавказский институт-филиал РАНХиГС, г. Пятигорск, Российская Федерация, e-mail: natalya-medyanik@yandex.ru

Natalia Medyanik, Doctor of Economics, Associate Professor, Department of Public and Municipal Administration and Law, North-Caucasian Institute, Branch of RANEPA, Pyatigorsk, Russian Federation, e-mail: natalya-medyanik@yandex.ru

Так, уникальность и исключительность экосистемных услуг Юга РФ проявляются, прежде всего, в относительной или/и абсолютной немобильности большинства экосистемных услуг; высоком типологическом полиморфизме (экосистемном разнообразии) и сложной пространственной мозаичности, обусловливая многообразие средообразующих (жизнеобеспечивающих) функций, или мультиполезность (полифункциональность) экосистемных услуг, обладающих одновременно несколькими потребительными ценностями; принадлежностью ряда экосистемных услуг, прежде всего, тех, что являются условиями/факторами производства для профильных отраслей хозяйственного комплекса Юга России к категории ограниченных (например, генетические, почвозащитные, гидрологические, рекреационные).

Это предполагает ориентацию экономической политики и практики хозяйствования на мультиполезность используемых в общественном производстве и жизнедеятельности населения экосистемных сервисов, позволяя максимально реализовать конкурентные преимущества и осуществить отраслевые трансформации на южных рубежах страны.

Важной составляющей сервисного потенциала водного ландшафта юга страны являются прибрежные морские экосистемы, оказывающие не только традиционно востребованные транспортные, рекреационные, промысловые услуги, но также, обладая высоким уровнем биоразнообразия – генетические сервисы. В этом ряду стоят прибрежная Черноморская акватория, характеризующаяся 1100 растительными и 70 видами млекопитающих на каждые 100 кв. км [19, с. 24], а также Каспийский бассейн – «всемирная фабрика осетровых», содержащая 90% мировых запасов этих ценнейших видов рыб [14].

С целью воспроизводства генетической и, как следствие, хозяйственной продуктивности южных водоемов следует возобновить индустрию искусственной репродукции рыб, некогда успешно существовавшую, о чем свидетельствует, например, высокая эффективность восполнения популяций осетровых особями от искусственного рыборазведения в прошлом, долю которых в современных уловах белуги составляет 99 %, осетра – 65 %, севрюги – 45 % [25, с. 103].

Полагаем, что благоприятные экосистемные условия южных водоемов, имеющиеся рыбохозяйственный фонд и рыборазводная база, позволят вывести аквакультурное хозяйство в число отраслевых драйверов устойчивого развития юга страны.

С учетом успешного опыта прошлых лет в акклиматизации в акватории южных морей и речных бассейнов известных промысловых видов (пиленгас/ дальневосточная кефаль, белый и пестрый толстолобики, белый и черный амуры) не исключена в условиях замкнутых искусственных водоемов реконструкция подобных практик и ныне.

Высокой орнитологической ценностью в водном пространстве южных регионов обладают 53 водно-болотных угодья, отвечающие критериям Конвенции о водно-болотных угодьях (Рамсар, Иран, 1971), и включающие морские заливы, лагуны, лиманы, дельты рек, плавневые комплексы, разнообразные озёра и водохранилища, высокогорные болота и ледники в качестве местообитаний водоплавающих птиц на всех стадиях жизненного цикла видов. Среди них 5 объектов: Веселовское водохранилище, Озеро Маныч-Гудило, группа лиманов между реками Кубань и Протока, Ахтаро-Гривенская группа лиманов Азовского моря, Дельта Волги, объявлены водно-болотными угодьями международного значения [2].

Очевидно, что подобные объекты, с одной стороны, должны иметь абсолютный заповедный режим для обитаемых в их границах пернатых видов и запрет на ведение любой хозяйственной деятельности, нарушающей параметры среды существования орнитофауны, а с другой – служить местом организации экологического туризма, а точнее, его разновидности бёрдвочинга.

Не менее значимы водорегулирующие услуги южнороссийских морей, распространяющиеся на многочисленные речные системы и огромные водосборные бассейны. Например, Каспийское море служит приемником в среднем 260 км^3 пресной воды, поставляемой

ежегодно более 130 реками, и охватывает водосборный бассейн, превышающий в 10 раз площадь его акватории [3, с. 28]. Подобные сервисы следует иметь в виду, прежде всего, в превентивной водозащитной практике, исключающей загрязнение речных систем, и, как следствие, сброс сточных вод и депонирование токсичных веществ в морских акваториях.

Кроме того, морские объекты, равно как другие экосистемные блага Юга РФ служат источником познавательных (эвристических) услуг, которые несут не только огромное эколого-воспитательное и образовательное значение, но также обогащают науку новыми знаниями. Например, Каспийское море из-за быстротекущих изменений уровня правомерно рассматривается рядом ученых в качестве природной лаборатории для изучения последствий воздействия колебательных процессов на прибрежные комплексы и моделирования подобной динамики в условиях климатических изменений [3], Черное море являет уникальный природный феномен скопления сероводорода.

Нахождение Юга РФ в зоне контакта флор крупных иерархических единиц ботанико-географического районирования обусловливает высокий уровень флористического биоразнообразия и эндемизма (черника кавказская, пихта кавказская), а также наличие третичных реликтов. Например, уровень эндемизма флоры на Кавказе составляет более 25%. На территории Российской части Кавказа выявлено 1255 общекавказских эндемиков, около 180 видов занесены в Красную книгу РФ, из которых 74 вида – эндемики Кавказа [18].

Подобное флористическое многообразие, с одной стороны, продуцирует генетическую полезность южных территорий, оказывающих услуги глобального масштаба (на генетическую ценность диких плодовых культур, произрастающих на Кавказе, и признание последнего в качестве одного из мировых центров их доместикации указывали известные ученые-селекционеры П.М. Жуковский, И.В. Мичурин, В.И. Вавилов, Н.А. Тхагушев – прим. автора), а, с другой – расширяет производственные возможности для мелкого бизнеса и особенно этнических домохозяйств за счет вовлечения в хозяйственный оборот не востребованных ныне ресурсных полезностей флоры южных экосистем.

В этой связи важна репродукция дикоросов многоцелевого назначения, а также создающих ресурсную основу для развития домохозяйственных практик, особенно в горных местностях. Например, разведение медопродуктивной и одновременно фармакопейной флоры (иван-чай узколистный, синяк обыкновенный, шалфей мутовчатый, донник лекарственный) может служить не только возрождению традиционных видов этнического предпринимательства, но также повышению продуктивности пчелоопыляемых сельскохозугодий, созданию полезащитных, водоохранных и противоэрозионных лесных полос (акация белая, гледичия трехколючковая, клен, ива, боярышник, крушина ломкая, кизил обыкновенный, бузина черная, жимолость кавказская), кормопроизводству (окопник, борщевик), озеленению (шиповник, калина, рододендрон желтый и кавказский, липа сердцелистная).

Равным образом, локализованный в пределах Голарктической зоогеографической области и, в частности, в Циркумбореальной и Центрально-Азиатской крупных подобластей, Юг России характеризуется фаунистическим многообразием. В частности, с учетом эндемизма и глобальной ценности пернатых видов в контуре южных регионов локализовано 111 ключевых орнитологических территорий России [11, с. 15], играющих важнейшую роль в сохранении птичьего генофонда Земли.

Неоспоримым преимуществом южных регионов являются богатые почвенно-земельные ресурсы, прежде всего, степных экосистем.

Между тем в силу высокой хозяйственной освоенности в качестве ключевого фактора аграрного производства степные биомы умеренного пояса не только в России, но и во всем мире оказались из всех 15-ти наземных биомов мира наименее защищёнными [34], что лишает их возможности в полной мере производить экосистемные услуги.

Так, многочисленные работы [12, 29, 33] убедительно свидетельствуют, что степные

экосистемы имеют не только огромное хозяйственное, но не менее важное экологическое значение, предоставляя мировому сообществу углерод-депонирующие, водо-, климаторегулирующие, противоэрозионные, жизнеобеспечивающие, культурные, генетические услуги.

Их значение особенно велико в степных регионах юга, как Ставропольский край, Ростовская область, Республика Калмыкия, территория которых характеризуется низкой менее 3% лесистостью, высокой более 90% сельскохозяйственной освоенностью [6], а также принадлежностью на четверть к полуприродным агроэкосистемам – степным и луговым пастбищам, сенокосам, залежам [27, с. 84].

Очевидно, что с учетом глобальной и локальной экосистемной значимости степных биомов, а также безальтернативности в качестве факторов аграрного производства их хозяйственный оборот должен предполагать производство вкупе с традиционными сельскохозяйственными благами экосистемных услуг [17]. В частности, это полагает обустройство «зеленой» инфраструктуры, т.е. сохранение и, где необходимо, полномасштабную реставрацию природных естественных участков, а также обеспечение оптимальной пространственно-отраслевой структуры землепользования, где, по оценкам [26, с. 28], до 30 % территории будет приходиться на зоны естественного покоя, полностью выведенные из хозяйственного оборота, а на остальной территории обеспечивается оптимальное соотношение пашни, лесов, кормовых и других угодий, в том числе в целях повышения устойчивости и продуктивности агрохозяйственных систем.

Использование подобных экосистемно-адаптированных приемов крайне важно на степных пастбищах Юга в контексте борьбы с опустыниванием, которое может носить обратимый характер при условии снижения пастбищной нагрузки [9, с. 51-53]. Позитивный пример восстановления ковыльной степи на месте деградированных пастбищ в Калмыкии показывает, что для ее естественного воспроизводства требуется не менее 10 лет [13, с. 14]. Например, по рекомендациям Прикаспийского НИИ аридного земледелия [10, с. 25], в условиях астраханских степей без ущерба для естественного возобновления изъятие пастбищных растений не должно превышать 50…60% их годичного прироста.

Отраслевые перспективы рекреационного развития старейшей туристской дестинации страны в условиях стремительного роста рекреационной активности и привлекательности экологически ориентированных видов отдыха должны быть связаны с особо охраняемыми природными территориями, обладающими не только общественно и экосистемно значимой мультиполезностью, но также рекреационной ценностью.

Например, природный комплекс Западного Кавказа Лагонакское нагорье, являясь традиционно востребованным аттрактором в туризме, между тем оказывает значимые биосферные услуги, служа уникальным в глобальном масштабе природным генофондом, «фабрикой», воспроизводящей из около 600 флористических видов 23 эндемика мирового уровня, 44 – Западного Кавказа, 35 – Главного Кавказского хребта [13]. Кроме того, в границах Лагонакского нагорья в высокотравных и субальпийских фитоценозах наблюдается перекрестная миграция видов Колхиды и Главного Кавказского хребта, сопровождающаяся процессами гибридогенного видообразования и вероятным появлением новых флористических видов.

Таким образом, совмещения в границах южных ООПТ разнообразных услуг, которые в ряде случаев имеют биосферную значимость, актуализирует поиск хозяйственного компромисса между развитием традиционных отраслей, в том числе туризма, и перспективных экосервисных практик в ООПТ, связанных с созданием условий для воспроизводства естественными экосистемами полезных для природы и общества благ, а также их охраной.

Что касается экосистемных услуг лесных благ, то в условиях степных, полупустынных ландшафтов, частично гористой местности Юга РФ характеризуется низкой лесистостью. В соответствие с Лесным кодексом РФ (ст. 102, п. 2) леса, расположенные на подоб-

ных территориях, вполне справедливо отнесены к категории защитных. Даже в самом лесном южнороссийском регионе РА, где 36,8% территории занято лесами, доля их защитной категории составляет 97,1% [8, с. 111]. Этим статусом подчеркиваются (ст. 12, п. 4) их средообразующие, водоохранные, защитные, санитарно-гигиенические, оздоровительные и иные полезные функции, на сохранность которых должен быть ориентирован хозяйственный оборот подобных лесов.

Подобная значимая для общества и экосистем, в том числе глобального уровня, многофункциональность южнороссийских лесов признается Лесным попечительским советом (FSC, Forest Stewardship Council), выделяющим в контуре Юга РФ леса высокой природоохранной ценности, имеющие ключевое значение в связи с высокой экологической, социально-экономической, ландшафтной ценностью или для сохранения биоразнообразия.

Так, огромная генетическая ценность лесных массивов, как было отмечено выше, обусловлена нахождение в границах южных регионов различных геоботанических зон. Например, в Республике Адыгее, имеющей самый высокий уровень лесистости (36,79%), богатство флористических ресурсов достигает более 2000 видов, в том числе 134 реликтовые и 150 кавказские эндемики, что обусловлено наличием в пространстве региональной экосистемы двух геоботанических подпровинций (Азово-Кубанская, Кубанская), относящихся не только к двум провинциям (Восточноевропейская, Северокавказская), но и к двум крупным областям (Евразиатская область степей, Кавказская область горных лугов и лесов), а также соседством с Западнозакавказской провинцией Кавказской области горных лугов и лесов [8, с. 110].

В условиях вододефицитности южной части страны важное значение имеют водорегулирующие услуги лесных экосистем, прежде всего, расположенных на пойменных участках. Например, в Астраханской области, лесистость которой составляет 1,8%, подобный сервис выполняют леса, произрастающие в Волго-Ахтубинской пойме и дельте р. Волги [7, с. 175].

Подобный, а также иной общественно и экосистемно значимый сервис в южном пространстве оказывают государственные защитные лесные полосы, закладка которых производилась по водоразделам и берегам крупных рек «в целях преодоления губительного влияния суховеев на урожай сельскохозяйственных культур, предохранения от выдувания плодородных почв Поволжья, Северного Кавказа, центрально-черноземных областей и улучшения водного режима и климатических условий этих районов» [21]. Однако помимо прямой противоэрозионной функции ученые свидетельствуют положительное влияние созданных более полувека назад подобных искусственных насаждений на биологическое разнообразие, структуру и водно-физические свойства почв, уровень залегания солевых горизонтов и гумусообразование, рекреационную привлекательность прилегающих территорий [15, с. 170].

Очевидно, что лесные насаждения, или зеленые зоны внутри и вокруг селитебных территорий, особенно урбанизированных, оказывают крайне востребованные населением средообразующие услуги. В жестких лесорастительных условиях Юга их создание является не только крайне востребованным, но также указывает на конструктивность многофункционального подхода в озеленении. Например, подобная практика в 1950-е годы была реализована в городе Волгограде при обустройстве средозащитных лесных полос на площади 5,2 тыс. га, где в рекультивационных целях использовались преимущественно бросовые земли, в качестве противоэрозионных мер применялась технология террасирования, а для продовольственных нужд были заложены 770 га плодово-ягодных насаждений, урожайность которых уже в начале 1960-х годов составила 36,5 ц/га на сумму 1200 руб. [16].

Кроме того, на основе ретроспективного анализа и математических расчетов убедительно показана климаторегулирующая функция южнороссийских лесов, в частности горных областей Западного Кавказа, где доказывается влияние вырубки наиболее продуктивной древесной растительности во второй половине XX века на процесс переноса влаги воздушными массами в район Черных степей, что, по мнению ученых, является существен-

ным дестабилизирующим фактором, влияющим на процессы опустынивания [23].

Подобный пример констатирует, что, с учетом отмеченной мультиполезности и естественно обусловленного дефицита, сохранение и расширенное воспроизводство южнороссийских лесов должно служить категорическим императивом в экологической политике и природохозяйственной практике в этой части страны.

Это актуально, так как лесная репродукция являлась в южных регионах значимым (например, в борьбе с опустыниванием, суховеями) и весьма трудоемким видом деятельности, особенно в степных экосистемах. Об этом свидетельствую, например, наличие в структуре лесопокрытой площади Астраханской области около 20% искусственных насаждений в виде участков противоэрозионных лесов и государственной защитной лесной полосы [7, с. 175]; в Ростовской области 70% лесных насаждений приходится на искусственные [28, с. 194].

При этом следует иметь в виду, что в экстремальных условиях дефицита влаги, а также иссушающей жары в период вегетации лесовосстановление на юге страны нуждается в инновационных решениях, например, влагосбережение, клонирование, районированные схемы и технологии посадки, обеспечивающие приживаемость молодых насаждений.

С учетом аграрной специализации юга страны развитие лесохозяйственной сферы должно быть связано с агролесомелиоративными мероприятиями на землях сельскохозяйственного назначения, предусматривающими уход и воспроизводство многофункциональных полезащитных лесных полос.

Как показывают расчеты, для агроэкосистем Нижнего Поволжья создание контурных защитно-мелиоративных лесных полос, лесомелиорация пастбищ, сенокосов, эродированных земель, речных долин, водотоков наряду с влагоудерживающими почвозащитными агротехнологиями (мульчирование, залужение неудобий, сильно смытых почв и деградированных пастбищ, склонов и вершин оврагов), а также с мелкими прудами для приема остаточного стока с прибрежных территорий позволяет сократить расход поливной воды на 50–60% и создать запас продуктивной почвенной влаги (125–170 мм), достаточной для формирования 12–17 ц/га дополнительной прибавки урожая зерновых к среднегодовой его величине [20].

Кроме того, следует активно стимулировать мелкий бизнес и домохозяйства к сбору и переработке недревесных, пищевых, лекарственных лесных ресурсов, а также их плантационному разведению в естественных условиях (например, органические фермы). Равно как могут быть востребованы лесные экосистемы для ведения охотничьего хозяйства, пчеловодства, рекреационной деятельности. Например, в Чеченской Республике возрождение пчеловодства, дававшего в прошлом ежегодно более 100 тонн меда и других сопутствующих продуктов, демонстрировавшего высокую доходность (рентабельность на уровне 44–53%), рассматривается как отраслевой приоритет в развитии хозяйства в Ачхой-Мартановском, Веденском, Гудермесском, Итум-Калинском, Наурском, Шелковском, Шаройском и Шатойском районах [24].

В целях инвентаризации, обустройства, санитарной очистки и расширения площади лесных, в том числе водоохранных, противоэрозионных насаждений, содержания особо охраняемых лесных объектов и лесов высокой природоохранной ценности, а фактически речь идет о воспроизводстве средообразующих и жизнеобеспечивающих экосистемных услуг целесообразны форматы долгосрочных лесных концессий объектов или участков леса.

Таким образом, представленное многообразие экосистемных сервисов, потребительная ценность которых проявляется не только на локальном и/или межрегиональном, но также национальном и глобальном уровнях, определяет очевидные конкурентные преимущества южных регионов страны. Их капитализация сопряжена с экосистемно-адаптационным вектором формирования и развития южнороссийского хозяйства, полагая, прежде всего, ориентацию профильных секторов: сельского хозяйства, водной, лесной, рыбной отрасли, туризма на воспроизводство вкупе с традиционными природно-ресурсными благами экосистемных сервисов.

БИБЛИОГРАФИЧЕСКИЙ СПИСОК

1. Бобылев С.Н., Захаров В.М. Экосистемные услуги и экономика. М.: ООО «Типография ЛЕВКО», Институт устойчивого развития / Центр экологической политики России, 2009. 72 с.
2. Водно-болотные угодья России. Том 6. Водно-болотные угодья Северного Кавказа / под общ. ред. А.Л. Мищенко. М.: Wetlands International, 2006. 316 с.
3. Водный баланс и колебания уровня Каспийского моря. Моделирование и прогноз. М.: Триада лтд, 2016. 378 с.
4. Глазырина И.П. Платежи за экосистемные услуги и Хередианская декларация // Экономика природопользования. 2012. № 5. С. 59–68.
5. Глобальный «зеленый» новый курс: доклад. ЮНЕП, 2009. [Электронный ресурс]. URL: http://www.unepcom.ru/images/greeneconomy/greennewdeal.pdf
6. Доклад о состоянии и использовании земель сельскохозяйственного назначения. М.: Минсельхоз РФ, 2012. 225 с.
7. Доклад об экологической ситуации в Астраханской области в 2021 году. Астрахань: Служба природопользования и охраны окружающей среды Астраханской области, 2022. 302 с.
8. Доклад об экологической ситуации в Республике Адыгея за 2021 год. Майкоп: Управление по охране окружающей среды и природным ресурсам Республики Адыгея, 2022. 165 с.
9. Дроздов А.В. Экосистемные услуги и природопользование в условиях опустынивания / Рациональное природопользование: традиции и инновации. Материалы Международной научно-практической конференции. М.: МГУ, 2013. 328 с.
10. Зволинский В.П., Шагаипов М.М., Булахтина Г.К. Влияние пастбищного животноводства на степные экосистемы // Вестник российской сельскохозяйственной науки. 2011. № 2. С. 23–25.
11. Ключевые орнитологические территории России. Том 3. Ключевые орнитологические территории международного значения в Кавказском экорегионе / Под ред. С.А. Букреева, Г.С. Джамирзоева. М.: Союз охраны птиц России, 2009. 302 с.
12. Тишков А.А. Биосферные функции природных экосистем России. М.: Наука, 2005. 309 с.
13. Козменко Г.Г. Система особо охраняемых природных территорий и ее роль в сохранении и восстановлении биологического и почвенного разнообразия Республики Адыгея. Автореф. 03.00.16 Экология. М., 2007.
14. Коробочкина З.С. Основные этапы развития промысла осетровых в Каспийском бассейне // Тр.ВНИРО. 1964. Т. LII. Сб. I. С. 59–86.
15. Кулакова, Е.Н. Особенности роста и развития государственной лесной полосы Черкесск-Волгоград // Охрана и рациональное использование лесных ресурсов: материалы VIII международного форума. – Благовещенск: ДальГАУ, 2015.
16. Лесное хозяйство СССР за 50 лет. Государственный комитет лесного хозяйства Совета Министров СССР. М.: Изд-во «Лесная промышленность», 1967. URL: http://www.booksite.ru/fulltext/za5/let/4.htm#34
17. Медяник Н.В. Приоритеты экологизации социально-экономического развития Южного метарегиона России: монография. Москва: РУДН, 2020. 162 с.
18. Муртазалиев Р.А. Система ООПТ Восточного Кавказа и их роль в сохранении редких и исчезающих видов растений // Известия ДГПУ. Естеств. и точные науки. 2012. № 2. С. 29–33
19. Тишков А.А., др. Четвертый национальный доклад Сохранение биоразнообразия в Российской Федерации (Выполнение обязательств Российской Федерации по Конвенции о биологическом разнообразии). М.: Министерство природных ресурсов и экологии Российской Федерации. 2009. URL.: http://www.cbd.int/doc/world/ru/ru-nr-04-ru.pdf
20. Панов В.И. Кластерно-синергетическое влагосберегающее агроприродопользование с лесофитомелиорацией // Известия нижневолжского агроуниверситетского комплекса. 2012. № 2(26). С. 1–7.

21. Постановление Совета Министров СССР и ЦК ВКП(б) от 20 октября 1948 года № 3960 «О плане полезащитных лесонасаждений, внедрения травопольных севооборотов, строительства прудов и водоемов для обеспечения высоких и устойчивых урожаев в степных и лесостепных районах Европейской части СССР»
22. Потравный И.М., Зомонова Э.М., Зандакова А.Б., Жалсараева Е.А. Оценка природного фактора в системе национального счетоводства (Байкальский опыт) // Экономическое возрождение России. 2013. № 1 (35). С. 61–72.
23. Придня М.В., Ромашин А.В., Пиньковский М.Д. Экосистемные услуги лесов Западного Кавказа // Успехи современного естествознания. 2009. № 11. С. 9-20.
24. Указ Главы Чеченской Республики от 22.03.2019 № 36 «Об утверждении Лесного плана Чеченской республики на 2019–2028 годы»
25. Ходоревская Р.П., Калмыков В.А., Жилкин А.А. Современное состояние запасов осетровых Каспийского бассейна и меры по их сохранению // Вестник АГТУ. Сер.: Рыбное хозяйство. 2012. № 1. С. 99–106.
26. Стратегия управления национальными парками России. М.: Изд-во Центра охраны дикой природы, 2002. 36 с.
27. Субрегиональная национальная программа действий по борьбе с опустыниванием для Северного Кавказа. Волгоград, 2000. 182 с.
28. Экологический Вестник Дона за 2021 год. Ростов-на-Дону: Министерство природных ресурсов и экологии Ростовской области, 2022. 394 с.
29. Belelli L., Papale D., Reichstein M., et al. Carbon balance assessment of a natural steppe of southern Siberia by multiple constraint approach // Biogeosciences. 2007. Vol. 4. P. 581–595.
30. Costanza R., d'Arge R., de Groot R. et al. The value of the world's ecosystem services and natural capital // Nature. 1997. Vol. 387. P. 253–260.
31. Costanza R., Daly H. Natural capital and sustainable development // Conservation Biology. 1992. Vol. 6(1). P. 37–46.
32. Daily G., (ed.) Nature's Services: Societal Dependence on Natural Ecosystems. – Washington: Island Press, 1997. 392 p.
33. Hammes K. 2010. Centennial black carbon turnover observed in a Russia steppe soil. Lawrence Berkeley National Laboratory: Lawrence Berkeley National Laboratory. LBNL Paper LBNL-2343E. Retrieved from: http://escholarship.org/uc/item/12m122cp;
34. Henwood W.D. An overview of protected areas in the temperate grasslands biome // Parks. 1998. V. 8 (3). P. 3–8.
35. Millennium Ecosystem Assessment. Ecosystems and Human Well-being: Synthesis. Washington, DC: Island Press, 2005. 137 p.

BIBLIOGRAPHIC LIST

1. LLC, Institute for Sustainable Development / Center for Environmental Policy of Russia, 2009. 72 p.
2. Wetlands of Russia. Volume 6. Wetlands of the North Caucasus / ed. ed. A.L. Mishchenko. Moscow: Wetlands International, 2006. 316 p.
3. Water balance and fluctuations in the level of the Caspian Sea. Modeling and forecast. M.: Triada ltd, 2016. 378 p.
4. Glazyrina I.P. Payments for Ecosystem Services and the Heredian Declaration // Environmental Economics. 2012. No. 5. S. 59–68.
5. Global Green New Deal: Report. UNEP, 2009. [Electronic resource]. URL: http://www.unepcom.ru/images/greeneconomy/greennewdeal.pdf
6. Report on the state and use of agricultural land. M.: Ministry of Agriculture of the Russian Federation, 2012. 225 p.
7. Report on the environmental situation in the Astrakhan region in 2021. Astrakhan: Service for Nature Management and Environmental Protection of the Astrakhan Region, 2022. 302 p.

8. Report on the environmental situation in the Republic of Adygea for 2021. Maykop: Department for Environmental Protection and Natural Resources of the Republic of Adygea, 2022. 165 p.
9. Drozdov A.V. Ecosystem services and nature management in the conditions of desertification / Rational nature management: traditions and innovations. Materials of the International scientific-practical conference. M.: MGU, 2013. 328 p.
10. Zvolinsky V.P., Shagaipov M.M., Bulakhtina G.K. Influence of pasture animal husbandry on steppe ecosystems // Bulletin of the Russian agricultural science. 2011. No. 2. S. 23–25.
11. Key ornithological territories of Russia. Volume 3. Key Bird Areas of International Importance in the Caucasus Ecoregion / Ed. S.A. Bukreeva, G.S. Jamirzoev. M.: Union for the Protection of Birds of Russia, 2009. 302 p.
12. Tishkov A.A. Biospheric functions of natural ecosystems in Russia. M.: Nauka, 2005. 309 p.
13. Kozmenko G.G. The system of specially protected natural areas and its role in the conservation and restoration of biological and soil diversity of the Republic of Adygea. Abstract 03.00.16 Ecology. M., 2007.
14. Korobochkina Z. S. The main stages of development of the sturgeon fishery in the Caspian basin // Proceedings of VNIRO. 1964. T. LII. Sat. I. S. 59–86.
15. Kulakova, E.N. Features of the growth and development of the Cherkessk-Volgograd state forest belt // Protection and rational use of forest resources: materials of the VIII international forum. – Blagoveshchensk: DalGAU, 2015.
16. Forestry of the USSR for 50 years. State Forestry Committee of the Council of Ministers of the USSR. M.: Publishing House "Forest Industry", 1967. URL: http://www.booksite.ru/fulltext/za5/let/4.htm#34
17. Medyanik N.V. Ecologization priorities of the socio-economic development of the Southern meta-region of Russia: monograph. Moscow: RUDN University, 2020. 162 p.
18. Murtazaliev R.A. The system of protected areas of the Eastern Caucasus and their role in the conservation of rare and endangered plant species // Izvestiya DSPU. natural and exact sciences. 2012. No. 2. S. 29–33.
19. Tishkov A.A., et al. Fourth National Report Biodiversity Conservation in the Russian Federation (Implementation of the obligations of the Russian Federation under the Convention on Biological Diversity). Moscow: Ministry of Natural Resources and Ecology of the Russian Federation. 2009. URL: http://www.cbd.int/doc/world/ru/ru-nr-04-ru.pdf
20. Panov V.I. Cluster-synergetic moisture-saving agro-environment management with forest phytomelioration // News of the Nizhnevolzhsky agro-university complex. 2012. No. 2(26). PP. 1–7.
21. Decree of the Council of Ministers of the USSR and the Central Committee of the All-Union Communist Party of Bolsheviks of October 20, 1948 No. 3960 "On the plan for field-protective afforestation, the introduction of grass-field crop rotations, the construction of ponds and reservoirs to ensure high and stable yields in the steppe and forest-steppe regions of the European part of the USSR"
22. Potravny I.M., Zomonova E.M., Zandakova A.B., Zhalsaraeva E.A. Assessment of the natural factor in the system of national accounting (Baikal experience) // Economic revival of Russia. 2013. No. 1 (35). pp. 61–72.
23. Pridnya M.V., Romashin A.V., Pinkovsky M.D. Ecosystem services of the forests of the Western Caucasus // Successes of modern natural science. 2009. No. 11. P. 9–20.
24. Decree of the Head of the Chechen Republic dated March 22, 2019 No. 36 "On approval of the Forest Plan of the Chechen Republic for 2019-2028"
25. Khodorevskaya R.P., Kalmykov V.A., Zhilkin A.A. The current state of sturgeon stocks in the Caspian basin and measures for their conservation // Bulletin of ASTU. Ser.: Fisheries. 2012. No. 1. P. 99–106.
26. Strategy for the management of national parks in Russia. M.: Publishing House of the Center for Wildlife Conservation, 2002. 36 p.

27. Sub-regional national action program to combat desertification for the North Caucasus. Volgograd, 2000. 182 p.
28. Ecological Bulletin of the Don for 2021. Rostov-on-Don: Ministry of Natural Resources and Ecology of the Rostov Region, 2022. 394 p.
29. Belelli L., Papale D., Reichstein M., et al. Carbon balance assessment of a natural steppe of southern Siberia by multiple constraint approach // Biogeosciences. 2007. Vol. 4. P. 581–595.
30. Costanza R., d'Arge R., de Groot R. et al. The value of the world's ecosystem services and natural capital // Nature. 1997. Vol. 387. P. 253–260.
31. Costanza R., Daly H. Natural capital and sustainable development // Conservation Biology. 1992. Vol. 6(1). P. 37–46.
32. Daily G., (ed.) Nature's Services: Societal Dependence on Natural Ecosystems. – Washington: Island Press, 1997. 392 p.
33. Hammes K. 2010. Centennial black carbon turnover observed in a Russia steppe soil. Lawrence Berkeley National Laboratory: Lawrence Berkeley National Laboratory. LBNL Paper LBNL-2343E. Retrieved from: http://escholarship.org/uc/item/12m122cp;
34. Henwood W.D. An overview of protected areas in the temperate grasslands biome // Parks. 1998. V. 8 (3). P. 3–8.
35. Millennium Ecosystem Assessment. Ecosystems and Human Well-being: Synthesis. Washington, DC: Island Press, 2005. 137 p.

ИСТОРИЯ И ПРАВО

УДК 341

Абитов О.Ш.[1]

ГРАЖДАНСКО-ПРАВОВОЕ РЕГУЛИРОВАНИЕ ЭЛЕКТРОННОЙ ТОРГОВЛИ

Аннотация. В данной статье анализируются проблемные аспекты в сфере электронной торговли, а также рассматриваются основные нормативно-правовые акты, регулирующие электронную торговлю, как на уровне национального законодательства, так и международном уровне. Даются рекомендации по развитию национального законодательства в сфере электронной торговли.

Ключевые слова: электронная торговля, электронная коммерция, Интернет, правовое регулирование, закон, интернет-бизнес.

Abitov O.

CIVIL LAW REGULATION OF ELECTRONIC COMMERCE

Abstract. This paper analyzes the problematic aspects in the field of electronic commerce, and also examines the main regulatory legal acts regulating electronic commerce, both at the level of national legislation and internationally. Recommendations are given for the development of national legislation in the field of electronic commerce.

Keywords: e-commerce, e-commerce, Internet, legal regulation, law, Internet business.

Интернет стал неотъемлемой частью жизни большинства граждан Российской Федерации, постепенно превратившись из глобальной информационно-поисковой системы в инструмент ведения бизнеса. На сегодняшний день данная сеть удовлетворяет большинство потребностей, которые связаны с реализацией товаров и их приобретением.

В соответствии с данными, представленными Всероссийским омнибусом GfK, по завершению 2020 года число пользователей Интернет ресурсов в Российской Федерации среди населения, чей возраст старше 16 лет, составляет 90 миллионов человек и достигло отметки 75,4% взрослого населения страны. Вместе с тем, 63% интернет-пользователей ищут онлайн товары и услуги, а непосредственно совершают покупки только 46% населения [4].

Данные показатели имеют тенденцию к возрастанию из года в год, что предопределено использованием в коммерческой деятельности интернет-технологий и росту предложений товаров и услуг в Интернет пространстве. В свою очередь, освоение новых платформ для ведения бизнеса привело к возникновению таких экономических понятий, как «электронная коммерция» и «электронная торговля».

Исходя из положений проекта «Стратегии развития электронной коммерции в Российской Федерации до 2025 года», подготовленного Ассоциацией компаний интернет-торговли, под электронной коммерцией понимается сектор экономики, который включают в себя всю коммерцию и финансовые операции, осуществляемые через компьютерные сети.

Осуществим попытку дополнить данное определение и сделать всеобъемлющим. Итак, электронная торговля – это форма коммерции, осуществляемая с использованием

[1] *Абитов Олег Шахимович*, управляющий, директор по безопасности НПФ «Эволюция», г. Москва, Российская Федерация, e-mail: aolegcher@yandex.ru

Oleg Abitov, Managing Director, Security Director, NPF «Evolution», Moscow, Russian Federation, e-mail: aolegcher@yandex.ru

информационных систем, информационной и коммуникационной сети Интернет или других средств связи, посредством электронной коммерции в Интернете или других коммуникационных сетей. При этом оплата, доставка товаров или оказание услуг могут производиться как онлайн, так и офлайн. Исходя из этого, электронная торговля является неотъемлемым элементом глобальной электронной коммерции.

Возрастающая роль интернет-торговли требует четкого законодательного регулирования данной сферы коммерческой деятельности, однако, в настоящее время такой единый акт в Российской Федерации отсутствует и поэтому можно прийти к выводу, что в отечественном законодательстве, затрагивающем различные аспекты электронной коммерции (в том числе и правовые), отсутствует структурная систематизация нормативно-правовых актов в данной сфере.

Основополагающую роль среди источников, регулирующих электронную торговлю, играет Конституция Российской Федерации. Так, в статье 8 Основного закона закреплено следующее: «единство экономического пространства, свободное перемещение товаров, услуг и финансовых средств, поддержку конкуренции, свободу экономической деятельности» [1]. Данное положение является основополагающим принципом осуществления электронной торговли на территории РФ.

Поскольку все процедурные аспекты электронной торговли идентичны соответствующим процессам в предпринимательской деятельности, то приходим к выводу, что вопросы правового регулирования электронной торговли подпадают под нормы ГК РФ, которые закрепляют правовые статусы объектов и субъектов коммерческой деятельности.

Также, имея договорную сущность, сделки, заключенные в информационной сети, представляют собой разновидность договорных отношений, а потому теоретически, могут быть урегулированы общими нормами гражданского законодательства, в части регламентации заключения договоров. Так, исходя из смысла статьи 434 ГК РФ, заключение договора в электронной форме возможно при помощи обмена электронными документами или путем совершения конклюдентных действий. То есть, законодательно разрешено выбирать между заключением договора на бумажном носителе или его электронном аналоге [2].

Данное положение полностью соответствует, статье 2 Федерального Закона «Об информации, информационных технологиях и о защите информации», в которой дается определение «электронный документ», не привязанное к необходимости его существования на письменном носителе [3].

Средством удостоверения намерения конкретных сторон сделки на заключение договора в электронном виде, является его заверение электронной подписью. Данный вопрос регулируется Федеральным законом «Об электронной подписи». Важным является то, что в судах общей юрисдикции и в арбитражных судах электронные документы, заверенные цифровой подписью, могут приниматься в качестве доказательств в тех случаях, когда данные вопросы регламентируются федеральным законом, иным нормативным правовым актом или договором. Однако на практике использование таких доказательств является затруднительным ввиду отсутствия в законодательстве механизма подтверждения подлинности электронного документа.

Следует также отметить, что в ряде случаев, при оформлении заказа в информационной сети на тот или иной товар, либо, осуществляя перевод денежных средств по заключаемой сделке, возникает необходимость указания персональных данных. В связи с чем, возникает угроза утечки информации, попадание её в недобросовестные руки. Действие федерального закона «О персональных данных» распространяется на эти случаи, гарантируя право на защиту персональной информации при её обработке органами государственной власти и местного самоуправления, физическими и юридическими лицами, в том числе с использованием электронных средств.

Одним из способов оплаты товара в сети Интернет являются, так называемые, Интернет кошельки, на которых содержатся интернет деньги. Деятельность платежных агентов по приему платежей физических лиц, направ-

ленных на исполнение денежных обязательств физического лица перед поставщиком по оплате товаров, регулируется Федеральным законом «О деятельности по приему платежей физических лиц, осуществляемой платежными агентами».

К отношениям, регулируемым данным ФЗ, применяются нормы закона «О национальной платежной системе», который в свою очередь, «устанавливает … основы национальной платежной системы, регулирует порядок оказания платежных услуг, … использования электронных средств платежа, деятельность субъектов национальной платежной системы, а также определяет требования к организации и функционированию платежных систем, порядок осуществления надзора и наблюдения…».

В связи с этим может возникнуть вопрос о необходимости предоставления в интернет-магазинах кассовых чеков и, соответственно, использования кассовых аппаратов, что напрямую регулируется Федеральным законом «О применении контрольно-кассовой техники при осуществлении наличных денежных расчетов и (или) расчетов с использованием платежных карт». Этот Федеральный закон обязывает всех юридических лиц и предпринимателей использовать кассовые аппараты при продаже товаров, выполнении работ и оказании услуг.

Однако, при покупке в интернет-магазине за электронные денежные средства товара, который используется только лишь в Интернете, и при отсутствии его материального носителя предоставление кассового чека является затруднительным, в особенности, в ситуации трансграничной сделки. Если приобретенный товар находится в материальной форме, он доставляется курьером и оплачивается наличными, курьер обязан предоставить покупателю кассовый чек. Таким образом, заинтересованная организация или индивидуальный предприниматель обязаны использовать кассовые аппараты.

На международном уровне также существует ряд законов об электронной коммерции, которые объединены многими международными организациями.

По словам Коршиковой М.С., «правовой основой в сфере электронной торговли является Соглашение о торговле услугами 1994 года, которое создает необходимые условия для свободного развития рынка услуг трансграничной связи». Этот закон действует в рамках Всемирной торговой организации. Приложение к телекоммуникационному соглашению обязывает страны-члены ВТО предоставлять всем поставщикам телекоммуникационных услуг свободный и равный доступ к телекоммуникационным сетям и услугам [5].

Таким образом, приходим к выводу, что в Российской Федерации сложилась несколько парадоксальное положение, когда активном развитии интернет-технологий, не существовало законов, непосредственно регулирующих область электронной торговли и интернет-коммерции. Подобная ситуация наблюдалась в России еще несколько лет тому назад до принятия рассмотренных выше законодательных актов.

Можно также выделить такие недостатки правового регулирования электронной коммерции, которые остаются на данный момент:

- сложности в подтверждении получения акцепта, переданного с использованием информационных систем;
- проблема определения законодательства, которое применяется в связи с интернациональным характером электронной коммерции;
- отсутствие четкой международной унификации положений в сфере электронной коммерции;
- специфический характер правоотношений;
- быстрое развитие информационных технологий, что усложняет оперативное правовое реагирование и внесение соответствующих изменений в законодательство.

В связи с существованием этих неопределенностей, как в международном законодательстве, так и в национальном, на просторах Интернета существует множество мошенников, фальшивых интернет-магазинов, незарегистрированных физических лиц, которые занимаются нелегальной коммерческой интернет-деятельностью.

С учетом роста интернет-торговли более чем в 3 раза по сравнению с 2012 годом, число жалоб в Роспотребнадзор на интернет-магазины также увеличилось более чем в 5,5 раз. Также остается острым вопрос сбыта в интернет-магазинах большого количества контрафактной продукции, доля которой варьируется от 5% до 30% в зависимости от её категории.

Однако, невзирая на все те негативные явления, связанные с существованием электронной торговли, данный сегмент рынка является очень перспективным, поэтому к основным направлениям стимулирования его развития необходимо отнести:

1. Создание единого нормативно-правового акта, регулирующего электронную торговлю.
2. Согласование правовых норм будущего закона с международным законодательством в данной сфере.
3. Обеспечение государственного содействия развития электронной коммерции для устранения преград осуществления электронных операций.
4. Недопущение каких-либо форм дискриминации.
5. Наделение участников торговых правоотношений в сфере электронной коммерции равных прав на судебную защиту.
6. Развитие инфраструктуры рынка электронной коммерции.

БИБЛИОГРАФИЧЕСКИЙ СПИСОК

1. Конституция Российской Федерации (принята всенародным голосованием 12.12.1993) (с учетом поправок, внесенных Законами РФ о поправках к Конституции РФ от 30.12.2008 № 6-ФКЗ, от 30.12.2008 № 7-ФКЗ, от 05.02.2014 № 2-ФКЗ, от 21.07.2014 № 11-ФКЗ) // Собр. законодательства Рос. Федерации. 2014. 4 августа (№ 31). Ст. 4398.
2. Гражданский кодекс Российской Федерации (часть первая) от 30.11.1994 N 51-ФЗ (ред. от 21.12.2021) // Собрание законодательства Российской Федерации.
3. Федеральный закон от 27.07.2006 № 149-ФЗ «Об информации, информационных технологиях и о защите информации» (ред. от 02.07.2021) // Собрание законодательства Российской Федерации.
4. Андреева А. Ю. Электронная торговля: проблемы и перспективы // TComm: Телекоммуникации и транспорт. 2009. № 3. С. 55–58.
5. Казакова К.В., Пушилин Д.В. Перспективы развития интернет-торговли в России // Фундаментальные исследования. 2021. № 11. С. 190–197.
6. Коршикова М.С. Современное состояние и перспективы развития электронной коммерции в России // Экономика и менеджмент: сб. ст. по материалам XIV междунар. науч.-практ. конф. М., Изд. «МЦНО». 2020. № 2(14).
7. Шишлов А.А. Международно-правовое регулирование электронной связи в Европейском Союзе: диссертация кандидата юридических наук: 12.00.03. Москва, 2010. 188 с.
8. Шершеневич Г.Ф. Учебник русского гражданского права. Десятое издание. Москва, Издание Бр. Башмаковых. 1912. 952 с.; М.: СПАРК, 1995. 556 с
9. Явич Л.С. К вопросу о предмете и методе правового регулирования / Л.С. Явич. Сб. Вопросы общей теории советского права. М., 1960. С. 44–66.10. Юридическая энциклопедия / Под ред. Л.В. Тихомирова, М.Ю. Тихомирова. М., 1997. 525 с.

BIBLIOGRAPHIC LIST

1. The Constitution of the Russian Federation (adopted by popular vote on December 12, 1993) (subject to amendments made by the Laws of the Russian Federation on amendments to the Constitution of the Russian Federation of December 30, 2008 No. 6-FKZ, of December 30, 2008 No. 7-FKZ, of February 5, 2014 No. 2-FKZ, dated July 21, 2014 No. 11-FKZ) // Collected. legislation Ros. Federation. 2014. August 4 (No. 31). Art. 4398
2. Civil Code of the Russian Federation (Part One) dated November 30, 1994 N 51-FZ (as amended on December 21, 2021) // Collection of Legislation of the Russian Federation.

3. Federal Law of July 27, 2006 No. 149-FZ “On Information, Information Technologies and Information Protection” (as amended on July 2, 2021) // Collection of Legislation of the Russian Federation.
4. Andreeva A. Yu. E-commerce: problems and prospects // TComm: Telecommunications and Iransport. 2009. No. 3. P. 55–58.
5. Kazakova K.V., Pushilin D.V. Prospects for the development of Internet commerce in Russia // Fundamental research. 2021. No. 11. P. 190–197.
6. Korshikova M.S. The current state and prospects for the development of e-commerce in Russia // Economics and Management: Sat. Art. based on the materials of the XIV int. scientific-practical. conf. M., ed. “MCNO”. 2020. No. 2(14).
7. Shishlov A.A. International legal regulation of electronic communications in the European Union: Candidate of Law dissertation: 12.00.03. Moscow, 2010. 188 p.
8. Shershenevich G.F. Textbook of Russian civil law. Tenth edition. Moscow, Edition Br. Bashmakov. 1912. 952 p.; M.: SPARK, 1995. 556 p.
9. Yavich L.S. To the question of the subject and method of legal regulation / L.S. Yavich. Sat. Questions of the general theory of Soviet law. M., 1960. P. 44–66.
10. Legal encyclopedia / ed. L.V. Tikhomirova, M.Yu. Tikhomirov. M., 1997. 525 p.

УДК 347.4

Анферова О.А.[1]

ПРОБЛЕМНЫЕ ВОПРОСЫ ДОГОВОРА ПОДРЯДА В РОССИЙСКОМ ЗАКОНОДАТЕЛЬСТВЕ

Аннотация. Отношения заказчик-подрядчик предполагают выполнение конкретной работы и конечный результат (материальный или нематериальный). Эти работы должны быть выполнены в установленном объеме и в установленные сроки, а также приняты заказчиком. Осуществляя договор подряда, на заказчика подрядчики перекладывают ответственность за свои договорные нарушения, тем самым достигая отказа во взыскании неустойки, и кроме того делают попытку по избежанию существующей ответственности за ненадлежащие исполнение договора в оговоренный срок.

Ключевые слова: подрядчик, заказчик, договор подряда, выполнение дополнительных работ.

Anferova O.

PROBLEM ISSUES OF CONTRACTOR AGREEMENT IN RUSSIAN LEGISLATION

Abstract: The customer-contractor relationship involves the performance of specific work and the final result (tangible or intangible). These works must be completed in the prescribed volume and on time, as well as accepted by the customer. Shifting responsibility for their own violations to the customer, contractors seek to refuse to collect a penalty, and also try to avoid other possible liability for non-fulfillment of the contract on time.

Keywords: contractor, customer, contract, performance of additional works.

В последнее время договоры с физическими лицами пристально проверяют сразу два ведомства – ФНС и Роструд. Если в них будут признаки трудовых отношений, компании грозит штраф на сумму 100 000 руб. Кроме того необходимо вернуть взносы и НДФЛ. Отметим, чтобы этого избежать, гражданско-правовые договоры должны быть составлены достаточно грамотно. Налоговые органы начали более плотно сотрудничать с трудовыми инспекторами. При подозрении в ФНС об использовании компаниями договоров гражданско-правового характера для уклонения от трудовых отношений, сразу передается данная информация в Роструд. После чего происходит переквалификация таких договоров в трудовые договоры и накладываются санкции. Если такое происходит, то для отмены решения необходимо обращаться в Верховный суд. Такие спорные договоры гражданско-правового характера признаются трудовыми (определение Судебной коллегии по гражданским делам Верховного суда от 14.01.2019 № 5-КГ18-259). Чтобы обезопасить себя, необходимо перепроверять все договоры.

Необходимо проанализировать моменты, к которым могут придраться контролирующие органы. Необходимо изучить так называемые опасные моменты и оптимально исправить их с выгодой для бизнеса.

Так, следует отметить формулировки, указывающие на трудовые отношения. Рекомендуем исключить из договоров слова, которые являются признаками трудовых отношений.

[1] *Анферова Ольга Аркадьевна,* кандидат юридических наук, доцент кафедры правового обеспечения деятельности органов власти, Северо-Кавказский институт-филиал РАНХиГС, г. Пятигорск, Российская Федерация, e-mail: olga.anferova.18@bk.ru

Olga Anferova, Ph.D. in Law, Associate Professor, Department for Legal Support of Authorities Activity, North-Caucasian Institute, Branch of RANEPA, Pyatigorsk, Russian Federation, e-mail: olga.anferova.18@bk.ru

В первую очередь это определение сторон – «работодатель» и «работник». В договоре подряда сторонами являются заказчик и подрядчик, в договоре на услуги – заказчик и исполнитель.

Кроме того, нужно обратить внимание на указание фиксированной ежемесячной оплаты. Думается, указывая в договоре разные суммы, привязывая их к объему работ, следует уже говорить о договоре подряда. Не нужно ежемесячно перечислять подрядчику одинаковые суммы, тем самым подвергая себя риску, подменяя понятия договоров. Регулярные выплаты по фиксированной ставке являются признаком трудовых отношений.

Расчеты с подрядчиками по схеме «аванс-зарплата» также могут быть подтверждением того, что используется трудовой договор. Таким образом, следует избегать расчетов с подрядчиком по системе, похожей на аванс и зарплату [1, с. 67].

То есть, не привязываться к тем же срокам, в которые зарплату получают постоянные сотрудники компании. Это привлекает повышенный интерес проверяющих органов. Гражданско-правовые договоры не содержат условия о запрете выплачивать авансы. Но необходимо установить сроки, которые привязаны к результатам труда, а не к календарным датам. Также следует избегать выплачивать деньги в дни оплаты труда.

Также, договор не ориентирован на результат. Отношения заказчик-подрядчик предполагают выполнение конкретной работы и конечный результат (материальный или нематериальный). Эти работы должны быть выполнены в установленном объеме и в установленные сроки, а также приняты заказчиком [2, с. 94].

В трудовых отношениях действует другой принцип: работник на постоянной основе исполняет свои должностные обязанности. Проверяющие органы могут увидеть признаки трудовых отношений, если в договоре не указывается, какие конкретно работы выполняет подрядчик и каким должен быть итог сотрудничества. Если это сложные комплексные задачи, необходимо оформить к договору приложение с подробным описанием. Следует определить порядок в актах по оказанию услуг и договорах подряда. Отсюда необходимо отказаться от практики заполнять их каждый месяц в шаблонном порядке, используя одни и те же стандартные фразы. Из документов должно быть понятно, какие работы обязан выполнить подрядчик, в каком объеме и в какие сроки. Иначе такой договор могут переквалифицировать в трудовой.

Возможны работы на постоянной основе или перезаключение договоров. Однако у проверяющих органов могут возникнуть претензии, если подрядчик оказывает услуги ежемесячно либо в договоре нет условий, касающихся сроков. Систематическая или постоянная работа – основание признать отношения трудовыми. Согласно п. 1 ст. 708 ГК заказчик обязан установить сроки для выполнения работ.

Если это длительная задача, ее можно разбить на этапы и прописать по каждому конкретному этапу. Однако существует риск при перезаключении одних и тех же договоров. Думается, следует оформлять их отдельно на разовые работы и ограничивать сроки действия.

При заключении договора подряда, очень часто допускается ошибка – указан трудовой распорядок. В договоре подряда нельзя указывать график работы. Это один из признаков трудовых отношения. По закону подрядчик имеет право работать в офисе заказчика, но он не обязан подчиняться внутреннему распорядку [3, с. 22].

Если нужно, следует указывать, что подрядчик корректирует свой график с учетом часов работы компании. Но в договоре не должны фигурировать ссылки на трудовой распорядок компании, локальные акты, правила трудовой дисциплины и т.п.

Также, договор может содержать условия о социальных гарантиях Данное обстоятельство также является ошибкой, так как не должны оговариваться права подрядчиков, существующие в Трудовом Кодексе. Соответственно, им не положена оплата больничных, отпусков и сверхурочных. Но, необходимо включать ответственность за качество работ. Исполнитель не подчиняется рабочему распорядку компании. Поэтому в договорах гражданско-правового характера нужно указать штрафы за нарушение сроков и качества работ.

Особенно это касается заключения договора строительного подряда. Заказчик, и подрядчик преследуют одну и ту же цель – строительство объекта, это не значит, что у них нет повода для разногласий. Необходимо проанализировать различные виды требований, предъявляемых заказчиком и подрядчиком, и какие приемы используются сторонами для получения необоснованного преимущества в споре. Также следует рассмотреть, как такому недобросовестному поведению противостоять исходя из накопленного опыта и последних тенденций судебной практики.

Помимо путаницы, возникающей по поводу гражданско-правовых и трудовых отношений (подряд) – постоянно существует несколько споров по строительному подряду в процессе.

Часто подрядчик может перекладывать на контрагента ответственность за несоблюдение сроков договора строительного подряда, неоправданно представлять к оплате другой результат работ, самостоятельно осуществлять подпись актов на работы, которые в действительности не выполнены, требовать оплату материалов, якобы завезенных и оставленных на стройплощадке, требовать оплату работ, которые были выполнены другими подрядчиками, не передавать строительную площадку, задерживать документацию по осуществлению строительства (для сокрытия произведенного объема сделанных работ по договору подряда).

На практике, является достаточно часто встречающимся утверждение подрядчика о том, что не исполнены встречные обязательства контрагента [4, с. 55].

Это утверждение очень часто существует в различных спорах. Почти всегда заказчики не представляют себе такое развитие событий и не могут правильно аргументировать собственные действия. Следует оговорить эти ненадлежащим образом исполненные встречные обязательства контрагента:

- недостаток финансов на строительство;
- наличие работ, являющихся дополнительными;
- препятствие к исходным данным или не соответствующие действительности документы;
- не предоставление стройплощадки.

Предоставление подрядчиком достаточного количества доказательств, сюда же следует отнести и собственные претензии, для аргументации своего положения, влечет для заказчика признание наличия вины в невыполнении работ по решению суда. Отсюда, при поступлении в адрес заказчика писем о некорректных его действиях, мешающих подрядчику выполнять работы, приходит понимание о том, что подрядчик не намерен надлежаще исполнять свои обязательства, указанные в договоре и осуществляет защиту себя доказательственной базой на случай прецедента [5, с. 62].

Таким образом, подрядчик перекладывает на заказчика ответственность за ненадлежащее исполнение договора подряда, тем самым добиваясь условия отказа во взыскании неустойки. Кроме того, пытаются скинуть с себя ответственность за неисполнение или ненадлежащее исполнения договора в срок, указанный в этом договоре. При вине заказчика в просрочке и необоснованном расторжении с подрядчиком договор, подрядчик:

- имеет право не выплачивать неустойку,
- может осуществить переквалификацию основания расторжения договора (с ст. 723 на ст. 717 ГК РФ).

Также, законодатель оговаривает право подрядчика потребовать оплату дополнительных работ, если этой стороной будет доказано, что проектные документы либо другие данные менялись в процессе ведения строительства.

Думается, необходимо осветить, как противостоять недобросовестному поведению и необоснованным требованиям подрядчика.

Анализируя выбор контрагента и заключение договора подряда, отметим, что важными для выбора подрядчика являются опыт осуществления похожих с контрагентом проектов и мнения, относительно генеральных проектировщиков и подрядчиков в целом. Данное обстоятельство является достаточно очевидным, но периодически приходится встречаться с выбором даже известных крупных компаний в пользу более усредненного предложения. После чего ими ведется наблюдение по поводу отступления от сроков сдачи объекта на более длительные. Окончание сотрудничества наступает вследствие остановки стройки,

осуществленной наполовину при полном израсходованном бюджете, где уплачены авансы без всякого обеспечения. Необходимо в самом начале давать оценку умению потенциального партнера и его возможности осуществить обязательство по договору.

Кроме того, существуют проблемы для тех заказчиков, которые осуществляют экономию времени и принимают решение о параллельном проектировании в целом.

Часто возникает следующая проблема: заказчик подготавливает проект в уменьшенном варианте лишь с техническим решением, а оптимальная смета отсутствует (смета может быть составлена, опираясь на объекты аналогов, и не учитывая реальные затраты) [6, с. 65].

Надлежащее исполнение договора подразумевает сторонами попытку изготовления и согласования смет. Однако они могут периодически заблуждаться, использовать коэффициенты, для соответствия сметы договорной стоимости. Отсюда, стройка может не осуществиться из-за банкротства подрядчика. Данное обстоятельство предоставляет многие преимущества подрядчику, если возникает спор в суде. Здесь же следует говорить о возможности требования судебной экспертизы стоимости результата выполненных работ, не рассматривая установленную договорную цену.

Суды, рассматривая такие отношения, как параллельное проектирование, считают прихотью заказчика, желающего ускорить выполняемые работы, не давая контрагенту изначально полных всех данных. Это является распространенной практикой при исполнении договора подряда. Необходимо постепенно осуществлять отказ от данной практики. Так как наличие такой практики представляется неэкономичной и влияет на повышение вероятности осуществления споров в суде.

Достаточно весомым аргументом проведения дополнительного контроля, осуществлении медиации и наличия определенных доказательств в судебном споре, подразумевается вовлечение организации из вне, осуществляющей строительный контроль. Деятельность организации оплачивается заказчиком либо обеими сторонами. Это важно для заказчиков, которые не занимаются строительством как профильной деятельностью или на особо крупных проектах строительства.

По выбору подрядчика в договоре, следует подготовка и заключение договора. Перед заключением договора, необходимо передать проектную документацию. Здесь можно говорить о том, что для подрядчика оправданием является то, что ему передается контрагентом неполная либо некорректная проектная документации [7, с. 75].

Отсюда, следует осуществлять передачу документации до момента начала строительства и требовать от подрядчика подтверждения о корректности, полноты и достаточности данной документации для строительства объекта по договору. Иначе исполнение договора строительного подряда затягивается, он бесконечно уточняется, уточняются дополнительные документы, осуществляются переделки, вследствие чего возникает спор в отношении возложения ответственности и оплаты. Таким образом, думается, нужно проверять и корректировать все заранее, оговорить сроки предоставления документов. Это же обстоятельство влияет на подготовку стройплощадки.

Следовательно, нужно подготовить подтверждения в письменной форме подрядчика о том, что:

- была изучена переданная документация, и он определяет ее как корректную и достаточную для осуществления строительства;
- наличие документации, которая является дополнительной или корректировка существующих недостатков в документах не несет изменения сроков и стоимости осуществления строительства;
- осуществлена проверка стройплощадки, и определена пригодность ее к осуществлению строительства.

Кроме того, существует необходимость в договоре подряда осуществить корректировку существующих ошибок в проектных документах. На практике подрядчики осуществляют корректировки проекта и иных работ при осуществлении договора строительного подряда для того, чтобы увеличить стоимость выполненных работ в строительстве. Отсюда необходимо апеллировать следующими усло-

виями в договоре:

- различные стоимостные изменения и также сроков, выполнение дополнительных работ по указанию заказчика, осуществляются лишь при наличии дополнительного соглашения;
- не означает приемки по объему и качеству получение заказчиком технических отчетов, исполнительной документации, подписание актов, носящих промежуточный характер;
- не лишает заказчика возможности предъявлять претензии по качеству, комплектности и достижению согласованных показателей объекта утверждение заказчиком материалов и оборудования;
- должна предоставляться исполнительная документация в обязательном порядке, что является важным для приемки объекта и для возможности использовать объект;
- нужно осуществить привязку финансов к выполнению предыдущих объемов/этапов работ строительства.

Следует осуществлять привязку финансов не к определенным датам, а к осуществлению необходимого периода либо сделанных работ в строительстве. При достаточном отслеживании расходования авансов, у заказчика уменьшается риск убытков. Данное обстоятельство представляется очевидным, однако не всегда заказчики осуществляют контроль адекватности расходования авансов в целом. Необходимо, чтобы авансы были целевыми. Также нужно, дополнительно привлекать деятельность инжиниринговой компании, которая контролирует расходование финансов и может отслеживать прогрессивность строительных работ.

Существуют определенные способы осуществления обязательств:

- гарантийное удержание (удержание заказчиком небольшого процента от каждого платежа);
- банковская/независимая гарантия;
- страхование ответственности;
- неустойка за невыполнение промежуточных и конечного сроков выполнения работ.

Условия договора предусматривают осуществление обеспечения обязательства, оговаривается наличие срока. В договоре, кроме того предусматривается ответственность за отсутствие обеспечения, так как эти условия часто существуют на бумаге, а гарантия или страхование не оформляются. Думается, необходимо осуществлять выплату напротив банковской гарантии на соответствующую сумму.

В договоре необходимо предусмотреть объем и состав убытков, которые возмещаются подрядчику, также оговариваются приготовления к исполнению названного договора, если договор расторгается по вине заказчика.

Если рассматривать строительство временных сооружений, то они часто оплачиваются по смете, используется процент от выполненных строительных работ, то в этом случае затраты по этой смете подрядчик понесет в самом начале строительных работ. Отсюда, как договор расторгнут, вопрос о компенсации подрядчику стоимость временных сооружений становится достаточно актуальным.

Возникает спорный вопрос о компенсации стоимости строительных материалов и комплектующих изделий, что именно подлежит компенсации: это могут быть специальным способом изготовленные либо штампованные, кроме того завезены они на стройплощадку либо куплены подрядчиком. Также нужно корректное определение количества материалов, за которые уже уплачено и которые входят в состав выполненных работ. При составлении договора, внесения в него условий необходимо достаточно точно принимать решения для осуществления таких вопросов в целом.

Думается, рассмотрев внесенные условия в договор, следует рассмотреть исполнение такого договора.

Осуществляя исполнение договора строительного подряда, заказчик достаточным образом не задается вопросом по запросам подрядчика о предоставлении дополнительных документов для строительства либо требованиям корректировки технической документации в целом. Однако, на данные письма необходимо сконцентрировать достаточное внимание, так как передача технической документации, не используя различные оговорки, представляется впоследствии доказательством просрочки заказчика как кредитора [8,

с. 95].

На данный момент, учитывая такие запросы, необходимо предъявлять претензии об ознакомлении подрядчиком заблаговременно с той документацией, которую ему предоставили. Не следует направлять запросы на стадии осуществления строительства, задерживая строительные работы.

Если возникает спор с подрядчиком, то заказчик опирается на обязанность подрядчика приостановить выполнение строительных работ, в случае обнаружения невозможности выполнения данных работ (ст. 716,719,743 ГК РФ). Обнаружение подрядчиком обстоятельств, которые препятствуют осуществлению строительных работ (непригодны документы), обязывает подрядчика остановить осуществление строительных работ. Об этом он обязан сообщить заказчику. В противном случае, если подрядчик не предупредил заказчика об изменении сроков или стоимости строительных работ, он впоследствии лишается права опираться на данные обстоятельства.

Существует на практике корректировка проекта, которая происходит по единому согласию контрагентов. Однако, в таком случае нет подписания дополнительного соглашения по изменению срока и стоимостных работ. Исходя из этого, заказчик может заблуждаться, что цена и срок соглашения не поменялись. Однако, исходя из судебной практики, в большинстве случаев подрядчик хочет добиться увеличения срока или снижения неустойки за просрочку исполнения договора, поскольку подрядчик осуществил дополнительный объем строительных работ с согласия заказчика.

Отметим, что не все заказчики опираются на положения ст. 744 ГК РФ. Они корректируют проектную документацию в процессе строительных работ. Заказчиками предполагается, что при несогласовании изменения цены, дополнительные работы не подлежат оплате. Но, законодатель, упоминая ст. 744, оговаривает возможность осуществления корректировки в пределах 10% цены договора при отсутствии согласования новой сметы. Но, в законе не оговорена оплата таких изменений.

Неоднозначность судебной практики имела место при присуждении оплаты в пределах 10%, однако в иных случаях суды выносили решение о том, что такие работы не должны оплачиваться. Анализируя точку зрения Верховного суда, отметим, что в некоторых решениях существует принцип оплаты таких работ.

Следовательно, при внесении различных изменений в проект, в том числе и небольших, необходимо опираться на принцип оплаты и без согласованной сметы в целом. Нужно прямо оговаривать в договоре либо технической документации с подрядчиком, что такие изменения не влекут корректировки стоимости объекта.

Наличие приостановления финансирования следует отмечать в документации как действительную причину (это может быть просрочка сдачи предшествующих этапов работ строительства). Необходимо оговаривать, что на практике, если происходит прекращение финансирования, то это всегда по вине заказчика, как стороны договора строительного подряда. В связи с приостановлением финансирования по причине осуществления медленной работы подрядчика и также отставанием от графика строительных работ, необходимо данное обстоятельство отражать в документации. Обсуждение фиксируется в протоколе, с возложением на подрядчика обязанности ускорить темпы строительных работ и условий выплаты авансов.

Думается, необходимо указывать причину при различном изменении срока строительных работ. Если данное обстоятельство происходит по вине подрядчика, следует фиксировать размер начисленной за такой
факт неустойки в дополнительном договоре. Нарушение графика контрагента влечет согласование нового графика. При этом, не указывается лицо, несущее ответственность за перенесение сроков строительства. Ссылка подрядчиков на вышеназванное обстоятельство говорит о добровольном изменении заказчиком условий о сроках осуществления строительных работ. Тем самым подрядчики пытаются оспаривать начисление неустойки [9, с. 63].

В рамках сдачи объекта и получения разрешения на ввод в эксплуатацию, в договоре формулируются такие условия, как обязан-

ности сторон.

Подписание актов приемки происходит в соответствии со ст. 753 ГК РФ. Законодатель оговаривает, что заказчик может осуществить отказ от приемки результата строительных работ при обнаружении недостатков таких работ. Данное обстоятельство исключает возможность его использования и не может быть устранено.

Таким образом, при иных обстоятельствах существования отказа от приемки работ представляется неправомерным. Существующие причины отказа от приемки работ формальными не должны быть. Подписание акта приемки строительных работ учитывает перечень несущественных либо устранимых недостатков и порядком устранения в целом. В акте указываются сразу все недостатки, которые существуют, и которые обнаруживаются при обычном способе приемки работ.

Наличие односторонних актов суд рассматривает доказательственным моментом осуществления строительных работ. Однако, это в том случае, если на них не даются обоснованные возражения по качеству и объему строительных работ. Судебная практика апеллирует случаями, где односторонние акты рассматриваются судом, как доказательственные моменты осуществления строительных работ. Причем односторонние акты оформляются через значительный временной промежуток после истечения срока договора строительного подряда или без заключения такового. Отсюда помимо указанных формальных оснований отказа в приемке необходимо в обязательном порядке изучать данные акты по существу и оговаривать указания по замечаниям объема и качества сделанных строительных работ.

Анализ статистических данных, относящихся к числу банкротств, отрасль строительных работ лидирует в данных позициях. Признание банкротом подрядчика всегда для заказчика заканчивается достаточно плачевно. Как только подрядчик обанкротится, заказчик остается без денег, перспективы на завершение объекта без дополнительных финансовых затрат также медленно исчезают.

Здесь следует говорить только об объективных обстоятельствах, но и недобросовестном поведении арбитражных управляющих. Данные лица ведут контроль над деятельностью строительной компании по ведению строительных работ. Они определяют только один надежный источник средств – заказчика. После чего используются различные доступные средства. Сюда можно отнести материальные требования, иски о привлечении к субсидиарной ответственности. Чаще всего они являются необоснованными. Возврат аванса заказчику не предусматривается. Нужно, чтобы законодательство было соблюдено. Также нельзя не сказать, что заказчик представляется источником живых средств. Отметим, что ст. 61.3 Закона о банкротстве осуществляет запрет зачетов с банкротами, преследуя цель недопущения преимущественного удовлетворения интересов одного из кредиторов.

Данная практика существовала достаточно длительный временной период. После чего Верховный Суд обратил внимание на столь странную практику.

Разрешая данную проблему, Верховный Суд, рассмотрел ее в позитивном смысле. Верховный Суд оговаривает, что «действия, направленные на установление сальдо взаимных предоставлений по договору», не соотносятся с гражданским правом и соответственно, не имеет законодательной расшифровки [10, с. 85].

Данное обстоятельство следует признать нормотворчеством.

В дополнении рассмотрим несколько примеров Верховного Суда:

Так, заказчиком было направлено письмо, в котором он заявил, что «засчитывает против требований должника (подрядчика) об оплате выполненных работ свои требования, также возникшие из договора подряда». Требования заказчика были основаны на «частичном выполнении работ, выявленных недостатках этих работ, произведенного заказчиком авансирования и передачи им материалов подрядчику, неиспользованных и невозвращенных заказчику после прекращения договора, убытков, возникших на стороне заказчика в связи с неисправностью подрядчика».

Верховный суд, оговаривая данные действия, которые существуют при банкротстве, представляет их не зачетом, а наличием сальдо при встречных обязательств по договору.

Зачет сальдо встречных завершающих обязательств по разным подрядным сделкам сторонами не производился. Таким образом, реестр содержит задолженности, которые являются разницей между полученным результатом работ в стоимостном выражении и размером аванса, платы за неиспользованные материалы, убытками, причиненными подрядчиком (п. 19 обзора практики № 2 (2018) [11].

Также Верховный суд, оговаривая сумму гарантийного удержания, выплачиваемую подрядчику по истечения гарантийных сроков, отмечает, что она должна существовать при наличии сальдо взаимных предоставлений (п. 3 (2018) [12].

Существует указание Верховного суда о том, что для прекращения договора строительного подряда следует привнести встречные предоставления контрагентов и проанализировать задолженность по итогу одного контрагента по отношению к другому. Отсюда, отсутствует такой квалифицирующий признак, как получение заказчиком предпочтения в отношении других кредиторов. Следовательно, учитывая данную причину, деятельность по введению сальдо в договоре невозможно оспаривать в соответствии со ст. 61.3 Закона о банкротстве.

Следовательно, представляется несущественным, соответствует этот зачет положениям ст. 410 ГК РФ либо не соответствует. А также, следует ли рассматривать его как сделку в полном смысле этого слова либо упоминать как оплату. Кроме того, не представляется важным, какие обязательства учитываются, необходима связь с осуществлением договора [13].

Наличие вышеозначенного мнения Верховного суда представляет собой весомый аргумент заказчикам в строительных работах и является адекватным стремлением включить в реестр положения и анализ взаимных обязательств подрядчика-банкрота.

БИБЛИОГРАФИЧЕСКИЙ СПИСОК

1. Эриашвили Н.Д., Кузбагаров А.Н. Гражданское право. Учебник. Москва: Издательство «ЮНИТИ-ДАНА», 2019. 767 с.
2. Романова Е.Н., Шаповал О.В. Гражданское право. Особенная часть. Учебник. Москва: РИОР: ИНФРА-М, 2020. 194 с.
3. Юкша Я.А. Гражданское право. Часть вторая. Учебное пособие. Москва: Издательский Центр РИО, 2020. 234 с.
4. Агарков М.М. Избранные труды по гражданскому праву. В 2-х т. Т. 1. М.: АО «Центр ЮрИнфоР», 2020. 553 с.
5. Безик К. С. Исключение из принципа недопустимости одностороннего отказа от исполнения обязательства // Сибирский юридический вестник. Иркутск: Изд-во Иркут. гос. ун-та, 2018. № 2. С. 64.
6. Белов В.А. Гражданское право. Актуальные проблемы теории и практики. Москва: Издательство Юрайт, 2019. 661 с.
7. Волос А.А. Принципы обязательственного права. Москва: Статут, 2018. 276 с.
8. Корнилова Н.В. О признаках обязательства // Sciences of Europe. 2019. № 13-4 (13). С. 94–97.
9. Кузьмина И.Д. Состав принципов исполнения обязательств / Вестник Омского университета. Серия: Право. 2018. № 1 (54). С. 61–67.
10. Шумейко И.Ю. Принципы надлежащего и реального исполнения обязательства // Экономический вестник Ростовского государственного университета. 2019. Том 6. № 1. Часть 2. С. 381.
11. Определение ВС РФ от 28.01.2019 № 309-ЭС18-23829. URL: https://legalacts.ru/sud/opredelenie-verkhovnogo-suda-rf-ot-28012019-n-309-es18-23829-po-delu-n-a50-122612017/
12. Определение ВС РФ от 22.11.2018 по делу №305-ЭС18-11884. URL: https://legalacts.ru/sud/opredelenie-verkhovnogo-suda-rf-ot-22112018-po-delu-n-305-es18-11884-a40-1115372013/
13. Определение ВС РФ от 30.10.2017 №307-ЭС17-9329. URL: https://legalacts.ru/sud/opredelenie-verkhovnogo-suda-rf-ot-30102017-n-307-es17-9329-po-delu-n-a13-41502015/

14. Определение ВС РФ от 26 октября 2018 г. № 302-ЭС18-17491. URL: https://legalacts.ru/sud/opredelenie-verkhovnogo-suda-rf-ot-26102018-n-302-es18-17491-po-delu-n-a19-59992017/
15. Определение ВС РФ от 11 октября 2018 г. № 309-ЭС18-16737. URL: https://legalacts.ru/sud/opredelenie-verkhovnogo-suda-rf-ot-26102018-n-302-es18-17491-po-delu-n-a19-59992017/
16. Определение ВС РФ от 01 февраля 2018 № 303-ЭС17-21511. URL: https://legalacts.ru/sud/opredelenie-verkhovnogo-suda-rf-ot-01022018-n-303-es17-21511-po-delu-n-a59-11382016/
17. Определение ВС РФ от 31 января 2019 г. по делу N 305-ЭС18-17717. URL: https://legalacts.ru/sud/opredelenie-verkhovnogo-suda-rf-ot-31012019-po-delu-n-305-es18-17717-a40-1851882017/
18. п. 39. Обзор судебной практики Верховного Суда РФ № 3 (2018).

BIBLIOGRAPHIC LIST

1. Eriashvili N.D., Kuzbagarov A.N. Civil law. Textbook. Moscow: Publishing house "UNITI-DANA", 2019. 767 p.
2. Romanova E. N., Shapoval O. V. Civil law. Special part. Textbook. Moscow: RIOR: INFRA-M, 2020. 194 p.
3. Yuksha Ya.A. Civil law. Part two. Tutorial. Moscow: Publishing Center RIO, 2020. 234 p.
4. Agarkov M.M. Selected works on civil law. In 2 volumes. T. 1. M.: JSC "Center YurInfoR", 2020. 553s.
5. Bezik K.S. Exception from the principle of inadmissibility of a unilateral refusal to fulfill an obligation // Siberian Legal Bulletin. Irkutsk: Publishing house Irkut. state un-ta, 2018. No. 2. P. 64.
6. Belov V.A. Civil law. Actual problems of theory and practice. Moscow: Yurayt Publishing House, 2019. 661 p.
7. Volos A.A. Principles of the law of obligations. Moscow: Statut, 2018. 276 p.
8. Kornilova N.V. On the signs of obligation // Sciences of Europe. 2019. No. 13-4 (13). PP. 94–97.
9. Kuzmina I.D. The composition of the principles of fulfillment of obligations / Bulletin of the Omsk University. Series: Law. 2018. No. 1 (54). pp. 61–67.
10. Shumeiko I.Yu. Principles of proper and real performance of obligations // Economic Bulletin of the Rostov State University. 2019. Volume 6. No. 1. Part 2. P. 381.
11. Definition of the Armed Forces of the Russian Federation of January 28, 2019 No. 309-ES18-23829. URL: https://legalacts.ru/sud/opredelenie-verkhovnogo-suda-rf-ot-28012019-n-309-es18-23829-po-delu-n-a50-122612017/
12. Determination of the Supreme Court of the Russian Federation dated November 22, 2018 in case No. 305-ES18-11884. URL: https://legalacts.ru/sud/opredelenie-verkhovnogo-suda-rf-ot-22112018-po-delu-n-305-es18-11884-a40-1115372013/
13. Determination of the Armed Forces of the Russian Federation of October 30, 2017 No. 307-ES17-9329. URL: https://legalacts.ru/sud/opredelenie-verkhovnogo-suda-rf-ot-30102017-n-307-es17-9329-po-delu-n-a13-41502015/
14. Definition of the Armed Forces of the Russian Federation of October 26, 2018 N 302-ES18-17491. URL: https://legalacts.ru/sud/opredelenie-verkhovnogo-suda-rf-ot-26102018-n-302-es18-17491-po-delu-n-a19-59992017/
15. Definition of the Armed Forces of the Russian Federation of October 11, 2018 N 309-ES18-16737. URL: https://legalacts.ru/sud/opredelenie-verkhovnogo-suda-rf-ot-26102018-n-302-es18-17491-po-delu-n-a19-59992017/
16. Definition of the Armed Forces of the Russian Federation of February 01, 2018 N 303-ES17-21511. URL: https://legalacts.ru/sud/opredelenie-verkhovnogo-suda-rf-ot-01022018-n-303-es17-21511-po-delu-n-a59-11382016/
17. Determination of the Supreme Court of the Russian Federation of January 31, 2019 in case No. 305-ES18-17717. URL: https://legalacts.ru/sud/opredelenie-verkhovnogo-suda-rf-ot-31012019-po-delu-n-305-es18-17717-a40-1851882017/
18. p. 39 Review of the judicial practice of the Supreme Court of the Russian Federation No. 3 (2018).

УДК 347

Приймак Н.С.[1]

СРАВНИТЕЛЬНО-ПРАВОВОЙ АНАЛИЗ РАЗЛИЧНЫХ КАТЕГОРИЙ ЦЕННЫХ БУМАГ

Аннотация. Данная статья посвящена сравнительно-правовому исследованию различных категорий ценных бумаг, анализу их особенностей и свойств, достоинств и недостатков.

Ключевые слова: ценные бумаги, объект гражданских прав, правовое регулирование, вещное право, право собственности, классификация.

Priymak N.

COMPARATIVE LEGAL ANALYSIS OF VARIOUS CATEGORIES OF SECURITIES

Abstract. This paper is devoted to a comparative legal study of various categories of securities, an analysis of their features and properties, advantages and disadvantages.

Keywords: securities, object of civil rights, legal regulation, property rights, property rights, classification.

Гражданское право является одним из основных источников регулирования вопросов, связанных с ценными бумагами. Определяя понятие и содержание ценной бумаги, закрепляя правила оборота ценных бумаг и устанавливая иные фундаментальные положения касательно этих объектов, гражданское право выступает важнейшим источником правового регулирования в сфере ценных бумаг.

Ценные бумаги являются оперативным инструментом и удобным расчётным средством, при организации деятельности основных субъектов коммерческого и предпринимательского права (акции у коммерческих субъектов; облигации, векселя и др. у кредитных организаций) и в её стабильном функционировании [4]. Ценные бумаги выступают платёжными средствами в виде чеков и широко используются в товарообороте, посредством коносаментов, удостоверяющих право собственности на груз, обеспечивая простую и оперативную передачу и осуществление прав.

Следует отметить, что в более раннем законодательстве под бездокументарными ценными бумагами понимался специальный способ фиксации прав, к которому субсидиарно применялись правила, которые были предусмотрены для ценных бумаг.

Ценные бумаги считаются недействительными, если они не содержат следующих обязательных сведений:

- данные о форме выпуска;
- номинальная стоимость;
- права, предоставляемые его владельцу;
- принадлежность;
- данные эмитента;
- подписи, штампы, номера, адреса и другие.

Ценные бумаги могут сертифицировать права на ресурсы, например, права на недвижимое имущество, могут свидетельствовать о жилищном сертификате или ипотечной облигации, а права на землю – закладные.

Ценные бумаги характеризуются следующими свойствами:

- ликвидность (возможность быстрой продажи);
- риск (эмитент может обанкротиться);
- доходность (регулярный доход, выплачиваемый эмитентом);
- обратимость;
- стандартный вид;

[1] *Приймак Наталья Станиславовна*, руководитель ООО «Марафон-Экспресс», г. Ростов-на-Дону, Российская Федерация, e-mail: natarlife@yandex.ru
Natalya Priymak, Head of Marathon-Express LLC, Rostov-on-Don, Russian Federation, e-mail: natarlife@yandex.ru

- товарность;
- раскрытие данных;
- документальная форма;
- государственное регулирование;
- доступность для гражданско-правового оборота [7].

Рынок ценных бумаг – это экономический институт, где торговля ценными бумагами осуществляется через биржевых брокеров. Он также рассматривается как система взаимосвязей, где улучшаются благоприятные условия для торговли [3].

Рынок ценных бумаг также несет ответственность за перевод реального актива в финансовый актив. Он также инвестирует деньги как в долгосрочной, так и в краткосрочной перспективе с целью получения прибыли. Комиссия по ценным бумагам и биржам регулирует рынки ценных бумаг. Выпуск ценных бумаг происходит на первичном рынке. Однако все операции осуществляются на вторичных рынках.

Рынок ценных бумаг предоставляет инвесторам возможность покупать и продавать акции. Они также позволяют правительству, компаниям и учреждениям приобретать средства за счет продажи акций. На протяжении многих лет, глобальный Рынок ценных бумаг осуществил ряд изменений с целью предоставления улучшенных услуг клиентам. Благодаря достижению основных требований структуры рынков ценных бумаг рассматриваются как структуры, доминирующие в торговом исполнении. Инвесторы, которые покупают акции компании, считаются владельцами и получают часть прибыли в виде дивидендов. Они также имеют право голоса в зависимости от объема их акций.

Ценные бумаги документарного типа – это документы, оформленные на бумаге и удостоверяющие определенные права собственности. Обязательно строго должны соблюдать законодательную форму и ряд обязательных деталей. Передача прав, закрепленных в документарной ценной бумаге, возможна только при прямом представлении оригинала ценной бумаги [6].

Таким образом, документарные ценные бумаги удостоверяют права. Если эмиссионные ценные бумаги имеют документарную форму, владелец права получает документ, который надлежащим образом исполнен и который указывает, что такое право закреплено. Он называется сертификатом ценной бумаги. В случае, если документ о выдаче представлен бездокументарной формой, то право собственника устанавливается по записи в системе, в которой хранится реестр, отражающий данные о ценных бумагах.

Ценная бумага документарного типа может храниться непосредственно у его владельца, тогда право собственности на нее будет передано вместе с передачей самой бумаги. Данная ценная бумага также может храниться в депозитарии, и в этом случае все права на него новому владельцу передаются, когда переводы производятся в депозитарий на счете ценных бумаг.

Права собственности, заключенные в документарной ценной бумаге, а также объем этих прав, содержатся в сертификате или в решении по его выпуску. В случае обнаружения несоответствий между решением о выпуске и сертификатом, владелец имеет полное право требовать осуществления закрепленных за ним прав в той мере, в какой предполагает сертификат.

Документарная ценная бумага – это коносамент. Коносамент – документ, который подтверждает факт отгрузки грузоотправителем по морю. Как правило, используется тогда, когда судно является общим, то есть осуществляет одновременную перевозку грузов, которые принадлежат разным грузоотправителям. Каждый из этих грузоотправителей получает коносамент [3].

Коносаменты бывают трех типов:

1. именная ценная бумага, включающая указание имени конкретного получателя товаров;
2. ордерная ценная бумага (документарная) подразумевает указание того, что отгрузка должна быть выдана по распоряжению грузополучателя или его грузоотправителя;
3. на предъявителя – как следует из названия, доставка товара должна быть произведена лицу, которое представляет коносамент.

Сберегательная книжка – документ, подтверждающий, что физическое лицо депонировало деньги на сберегательном счете, открытом в соответствии с соглашением, заключенным между физическим лицом и банковской организацией.

Вексель является документарной ценной бумагой, удостоверяющей обязательства должника (векселедателя) перед кредитором (векселедержателем). Может быть два типа – казначейские и частные векселя. Первые выдаются муниципалитетом, правительством с участием Центрального банка Российской Федерации. Выпуск частных векселей – прерогатива предприятий и коммерческих банков. Также векселя делятся на товарные и финансовые. Вексель может быть простым и переводным.

Сберегательный сертификат – это особый вид ценной бумаги, который регистрирует сумму вложенных средств, которые были депонированы в банке, а также право владельца этого сертификата на получение полной суммы депозита и процентов, причитающихся ему после истечения срока действия депозита. Основной целью выдачи сертификата такого типа является привлечение в банк свободных средств физических и юридических лиц. Такие сертификаты различаются по типу. Существуют номинальные, которые относятся к бездокументарной форме обеспечения, а также на предъявителя, выпущенные в документарной форме [5].

Классификация депозитных сертификатов по различным основаниям:

1. В соответствии с условиями размещения выдаются срочные сертификаты и до востребования.
2. С точки зрения срока погашения депозитные сертификаты являются краткосрочными, среднесрочными и долгосрочными.

Производные ценные бумаги являются результатом финансовых инноваций, и их стоимость зависит от стоимости базовой ценной бумаги. Они также называются условными требованиями, поскольку их стоимость зависит от стоимости другого обеспечения. Наиболее важным использованием производных инструментов является снижение риска, называемое хеджированием.

Анализ изменений гражданского законодательства позволяет обратить особое внимание на то, что законодатель предусмотрел раздельное регулирование документарных и бездокументарных ценных бумаг, отнеся их к разным категориям объектов. Документарные ценные бумаги отнесены к вещам, в то время как бездокументарные входят в правовую категорию «иное имущество» [1].

По мнению М.П. Авдеевой, данные изменения в Гражданском Кодексе РФ являются следствием принятия законодателем материальной концепции понятия «вещь» в праве, которая исключает отнесение к категории вещей тех благ, которые не имеют материальной формы. Вещью в российской цивилистике признается «физически осязаемый» объект материального мира, свойства которого проявляются при непосредственном с ним «соприкосновении» [3]. Следовательно, бездокументарные ценные бумаги нельзя отнести к этой категории. Появление данных бумаг привело к тому, что их держатель утратил возможность защиты своих прав посредством вещно-правового иска.

Законодатель пошел по пути определения бездокументарных ценных бумаг как нового объекта гражданских прав, а не признания существования нематериальных вещей. Выбор данного пути решения возникшей проблемы можно объяснить следующим. Право собственности, включающее владение, пользование и распоряжение, предполагает господство над вещью. При этом владение включает два аспекта: юридический и фактический. В случае с бездокументарными ценными бумагами нет фактического элемента, что ставит под сомнение наличие титула владения.

Стоит отметить, что ранее существовавшие подходы к раскрытию правовой природы бездокументарных бумаг сводились либо к тому, что их рассматривали как совокупность имущественных прав, либо как способ их фиксации, из чего вытекала невозможность признания их вещами, а соответственно объектами права собственности.

По мнению А.С. Шевченко, документарные и бездокументарные бумаги не имеют

сущностных различий, так как они только закрепляют субъективные гражданские права, а не являются имущественными и неимущественными правами непосредственно [7].

Таким образом, суть любого типа ценной бумаги заключается в том, что он закрепляет конкретный список прав его владельца. Это может быть право на любое имущество или, например, право участвовать в деятельности предприятия и других лиц.

БИБЛИОГРАФИЧЕСКИЙ СПИСОК

1. Гражданский кодекс Российской Федерации (часть первая) от 30.11.1994 № 51-ФЗ (ред. от 21.12.2021) // Собрание законодательства РФ. 1994. № 32. Ст. 3301; 2014. № 7. Ст. 209.
2. Федеральный закон от 22.04.1996 № 39-ФЗ «О рынке ценных бумаг» (ред. от 02.07.2021) // «Собрание законодательства РФ».
3. Авдеева М.П., Дмитриева Ю.А. Основы теории гражданского права. М.: ЮНИТИ–ДАНА, 2020. 342 с.
4. Боровкова В.А. Рынок ценных бумаг. Тесты и задачи. М.: Питер, 2015. 270 с.
5. Валдайцев С.В. Оценка интеллектуальной собственности. М.: Экономика, 2016. 472 с.
6. Латыев А. Бездокументарные ценные бумаги и деньги как объекты вещных прав //Российская юстиция. 2018. №4.
7. Натепрова Т.Я. Учет ценных бумаг и финансовых вложений. Учебное пособие. М.: Дашков и Ко, 2015. 264 с.
8. Степанов Д.И. Вопросы теории и практики эмиссионных ценных бумаг // Хозяйство и право. 2018. № 3. С. 65.
9. Хайбрахманов Р.Р. Понятие ценной бумаги в теории российского гражданского права // История государства и права. 2017. № 7. С. 55.
10. Шевченко Г.Н. Новеллы гражданского законодательства о ценных бумагах // Современное право. 2018. № 10. С. 73–78.

BIBLIOGRAPHIC LIST

1. Civil Code of the Russian Federation (Part One) dated November 30, 1994 No. 51-FZ (as amended on December 21, 2021) // Collection of Legislation of the Russian Federation. 1994. No. 32. Art. 3301; 2014. No. 7. Art. 209.
2. Federal Law No. 39-FZ of April 22, 1996 “On the Securities Market” (as amended on July 2, 2021) // Collection of Legislation of the Russian Federation.
3. Avdeeva M.P., Dmitrieva Yu.A. Fundamentals of the theory of civil law. M.: UNITI-DANA, 2020. 342 p.
4. Borovkova VA Securities market. Tests and tasks. M.: Piter, 2015. 270 p.
5. Valdaytsev SV Evaluation of intellectual property. M.: Economics, 2016. 472 p.
6. Latiev A. Non-documentary securities and money as objects of real rights // Russian justice. 2018. No. 4.
7. Nateprova T. Ya. Accounting for securities and financial investments. Tutorial. Moscow: Dashkov i Ko, 2015. 264 p.
8. Stepanov D.I. Issues of theory and practice of issuance securities // Economy and law. 2018. No. 3. P. 65.
9. Khaybrakhmanov R.R. The concept of a security in the theory of Russian civil law // History of State and Law. 2017. No. 7. P. 55.
10. Shevchenko G.N. Novels of civil legislation on securities // Modern law. 2018. No. 10. P. 73–78.

ИНФОРМАЦИЯ ДЛЯ АВТОРОВ

Материал, представляемый к публикации, должен являться оригинальным, ранее не публиковавшимся в других научных изданиях, соответствовать профилю журнала.

Автор присылает статью в редакцию на электронную почту vestnik@ski.ranepa.ru в виде файла Microsoft Word 2003, озаглавленного по образцу: Статья_Фамилия автора. В теме письма также следует указать Статья_ Фамилия автора

Аспиранты и соискатели в обязательном порядке представляют оригинал или скан-копию рецензии научного руководителя, справку с места учебы.

Рукопись научной статьи оформляется авторами в соответствии со следующими требованиями:

Объем статьи должен составлять 16–20 тыс. знаков (с пробелами) для аспирантов и магистрантов; 16–40 тыс. знаков (с пробелами) для других категорий авторов.

Расширение файлов – *.rtf, doc (формат *.docx не допускается!)

Размер бумаги – А4 (210х297);

Поля – все по 2 см;

Шрифт – Times New Roman;

Размер шрифта (кегль) – 14;

Абзацный отступ – 1,25 см;

Междустрочный интервал – полуторный (1,5);

Межбуквенный интервал – обычный.

Межсловный пробел – один знак.

Переносы запрещены.

Автоматические ссылки и нумерация страниц не допускаются.

Выравнивание текста – по ширине.

Дефис (-) должен отличаться от тире (–).

Тире и кавычки должны быть одинакового начертания по всему тексту.

Использовать кавычки только одного вида – «Русский язык». / «Иностранный язык»

При наборе не задаются колонки.

Не допускаются пробелы между абзацами («висящие строки»).

Буква ё ставится только в тех случаях, когда замена на е искажает смысл слова; во всех остальных случаях – только е.

Не допускается использование таблиц с альбомной ориентацией. Размер шрифта табличного текста – 10, начертание – обычное. Таблица располагается непосредственно после текста, в котором она упоминается впервые. На все таблицы должны быть ссылки в тексте статьи. Названия таблиц подписываются сверху (**жирный шрифт**, выравнивание по центру): **Таблица 1. Статистические сведения**… .

Иллюстрации, графики, схемы, чертежи и т.п. подписываются снизу (**жирный шрифт**, выравнивание по центру: **Рисунок 1. или Рисунок 1 – Распределение числа респондентов…**). Нумерация сквозная.

При предоставлении данных в виде таблиц и иллюстраций обязательна ссылка на источник. Таблицы и иллюстрации выполняются в черном цвете на белом фоне.

Формулы и специальные символы (например, греческие буквы) в статье набираются текстом (пункт меню «Вставка – Символ»). Для сложных формул используется редактор формул «MS-Equation 3.0» (или ниже) из пакета MS-Office (пункт меню «Вставка – Объект»).

Нумерацию следует ставить отдельно от формул обычным текстом.

NOTA BENE: Не набирать заголовок в режиме CapsLock!

Не использовать макросы.

Список литературы размещается в конце статьи и обусловливается наличием цитат или ссылок, оформляется в соответствии с ГОСТ 7.0.5-2008, ГОСТ Р 7.0.9-2009. Библиографический список формируется в конце статьи по мере упоминания источников в тексте (не по алфавиту и не по иерархии источников), нумеруется вручную (**не автоматически**).

Внутритекстовые ссылки на включенные в библиографический список работы оформляются в квадратных скобках по тексту статьи с указанием номера источника по библиографи-

ческому списку. Отсылки, используемые для связи текста с библиографическим списком, оформляются с указанием страниц [1, с. 15] либо без указания страниц [1; 5]. Использование автоматических постраничных ссылок не допускается.

УДК определяется по классификатору: https://teacode.com/online/udc/

Все материалы проходят обязательную проверку в системе **АНТИПЛАГИАТ**. К публикации допускаются статьи, имеющие не менее 70% оригинального текста. Доля самоцитирования должна составлять не более 10%.

На первой странице в строгом порядке указывается следующая информация на русском и английском языках:

1) Индексы УДК (только на русском языке), присваивает библиотека вуза автора статьи.

2) ***Фамилия И.О***. (***курсив, жирный шрифт***, выравнивание – по центру).

3) Сведения об авторе (указываются в подстрочной ссылке) – *Фамилия Имя Отчество* (полностью, курсив), ученая степень, ученое звание, должность и место работы или учебы, личный адрес электронной почты, телефон кафедры **(на русском языке)**; *Name Surname* (курсив), ученая степень, должность и место работы или учебы, личный адрес электронной почты, телефон кафедры **(на английском языке)**; размер шрифта (кегль) – 10; выравнивание – по ширине.

3) Название статьи на русском языке (заглавные буквы, жирный шрифт, выравнивание – по центру).

4) Через интервал – аннотация на русском языке от 300 до 500 знаков (с пробелами). Аннотация (в соответствии с ГОСТ 7.9-95 (ИСО 214 – 76) Реферат и аннотация. Общие требования.) включает характеристику основной темы, проблемы объекта, цели работы и ее результаты. В аннотации указывают, что нового несет в себе данная статья в сравнении с другими, родственными по тематике и целевому назначению.

5) Ключевые слова и словосочетания на русском языке (5-8 слов).

6) Через интервал – ***Surname N.*** (т.е. Фамилия И.) на английском языке (***курсив, жирный шрифт***, выравнивание – по центру).

7) Название статьи на английском языке (**ЗАГЛАВНЫЕ БУКВЫ, ЖИРНЫЙ ШРИФТ**, выравнивание – по центру).

8) Через интервал – аннотация на английском языке.

9) Ключевые слова и словосочетания на английском языке.

10) Через интервал – текст статьи.

11) Через интервал – библиографический список.

Статьи представляются в журнал до 1 числа месяца, предшествующего выпуску журнала.

Ответственность за достоверность указанных сведений несет автор статьи.

Статьи рецензируются членами редакционной коллегии.

Редакционная коллегия вправе отклонить статью, которая не соответствует требованиям оформления.

Образец оформления статьи

УДК 000

***Иванов С.П.*[1]**

(----------пропуск строки----------)

СЕВЕРНЫЙ КАВКАЗ: ВЫЗОВЫ ИНТЕГРАЦИИ

(----------пропуск строки----------)

Аннотация. В статье рассматриваются основные проблемы…

Ключевые слова: регион, экономика, Северный Кавказ, интеграция.

(----------пропуск строки----------)

Ivanov S.

(----------пропуск строки----------)

THE NORTH CAUCASUS: THE CHALLENGES OF INTEGRATION

(----------пропуск строки----------)

Abstract. The paper / present study considers the main problems of...

Keywords: region, the economy, the North Caucasus, integration.

(----------пропуск строки----------)

На сегодняшний день ситуация в регионах [1] Северо-Кавказского федерального округа (Таблица 1)

(----------пропуск строки----------)

Таблица 1. Ситуация в СКФО

Заголовок	Заголовок	Заголовок	Заголовок	Заголовок
Данные	Данные	Данные	Данные	Данные

(----------пропуск строки----------)

Рассматривая вопросы развития демографической ситуации (Рисунок 1)

(----------пропуск строки----------)

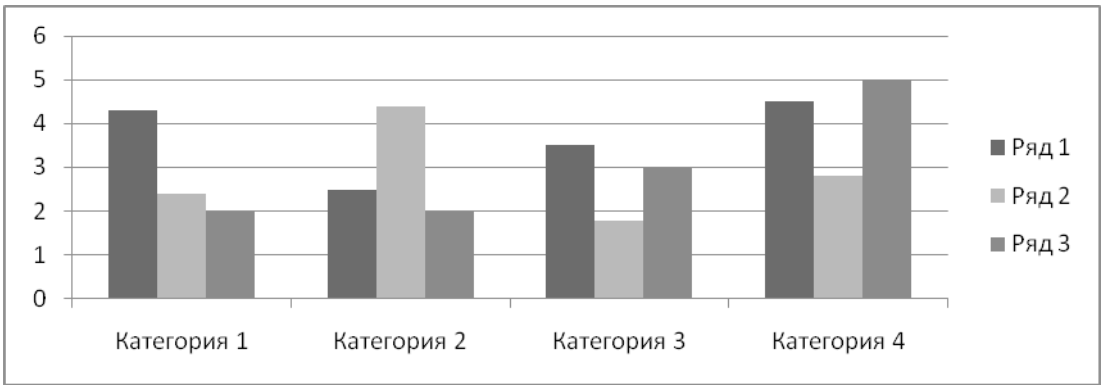


Рисунок 1. Распределение населения ИЛИ
Рисунок 1 – Распределение населения

(----------пропуск строки----------)

[1] *Иванов Сергей Петрович,* доктор филос. наук, профессор, заведующий кафедрой политологии и социологии, Московская гуманитарная академия, г. Москва, e-mail: (личный), т. (рабочий)

Sergey Ivanov, Doctor of Philosophy, Professor, Head of the Department of Political Science and Sociology, Moscow Humanitarian Academy, Moscow, e-mail: (личный), tel. (рабочий)

БИБЛИОГРАФИЧЕСКИЙ СПИСОК

(----------пропуск строки----------)

1. Ковшиков В.А., Глухов В.П. Психолингвистика: теория речевой деятельности: учеб. пособие для студентов педвузов. М.: Астрель; Тверь: АСТ, 2006. 319 с.
2. Валукин М.Е. Эволюция движений в мужском классическом танце. М.: ГИТИС, 2006. 251 с.
3. Ефимова Т.Н., Кусакин А.В. Охрана и рациональное использование болот в Республике Марий Эл // Проблемы региональной экологии. 2007. № 1. С. 80-86.
4. О внесении изменений в статью 30 закона Ненецкого автономного округа «О государственной службе Ненецкого автономного округа»: закон Ненец. авт. окр. от 19 мая 2006 г. № 721-ОЗ: принят Собр. депутатов Ненец. авт. окр. 12 мая 2006 г. // Няръянавындер (Крас. тундровик) / Собр. депутатов Ненец. авт. окр. – 2006. – 24 мая.
5. Бастрыгин А.И. Время, право и закон. СПб.: Ореол, 2007. 353 с.
6. Дирина А.И. Право военнослужащих Российской Федерации на свободу ассоциаций [Электронный ресурс] // Военное право: сетевой журн. 2007. URL: http://www.voennoepravo.ru/node (дата обращения: 19.09.2007 г.)
7. О жилищных правах научных работников [Электронный ресурс]: постановление ВЦИК, СНК РСФСР от 20 авг. 1933 г. (с изм. и доп., внесенными постановлениями ВЦИК, СНК-РСФСР от 1 нояб. 1934 г., от 24 июня 1938 г.). Доступ из справ.-правовой системы «КонсультантПлюс».
8. Лэтчфорд Е.У. С Белой армией в Сибири [Электронный ресурс] // Восточный фронт армии адмирала А.В. Колчака. 2004. URL: http://east-front.narod.ru/memo/latchford.htm (дата обращения: 23.08.2007 г.)

Научное издание

НАУЧНЫЙ ЖУРНАЛ

ВЕСТНИК ЭКСПЕРТНОГО СОВЕТА

Главный редактор: Киселева Н.Н.
Компьютерный дизайн-верстка: Кочесокова М.К.

Материалы журнала отражают точку зрения авторов и не являются официальной позицией Академии.
При использовании материалов ссылка на журнал обязательна.

Подписано в печать 1 декабря 2022 г. Сдано в печать 5 декабря 2022 г.
Дата выхода в свет: 28 декабря 2022 г.
Формат 60*84/8. Гарнитура «Times».Бумага офсетная
Тираж 1000. Усл. п.л. 12,09. Заказ № 1340
БЕСПЛАТНО

© «Северо-Кавказский институт-филиал федерального государственного
бюджетного образовательного учреждения высшего образования
«Российская академия народного хозяйства и государственной службы
при Президенте Российской Федерации»»
357502, Ставропольский край, г. Пятигорск, ул. Дунаевского, д. 5
тел.: 8(8793) 33-26-21
e-mail: vestnik@ski.ranepa.ru

Отпечатано в типографии
ООО «Рекламно-информационное агентство на КМВ»
г. Пятигорск, ул. Козлова, 19
тел. 8 (8793) 33-36-56; факс 39-09-03