

Научно-исследовательский  
центр «Иннова»



# **АКТУАЛЬНЫЕ ВОПРОСЫ НАУКИ И ПРАКТИКИ И ПЕРСПЕКТИВЫ ИХ РЕШЕНИЙ**

Сборник научных трудов по материалам  
V Международной научно-практической конференции,  
05 июля 2022 года, г.-к. Анапа

Анапа  
2022

УДК 00(082) + 001.18 + 001.89

ББК 94.3 + 72.4: 72.5

A43

**Ответственный редактор:**

Скорикова Екатерина Николаевна

**Редакционная коллегия:**

**Бондаренко С.В.**, к.э.н., профессор (Краснодар), **Дегтярев Г.В.**, д.т.н., профессор (Краснодар), **Хилько Н.А.**, д.э.н., доцент (Новороссийск), **Ожерельева Н.Р.**, к.э.н., доцент (Анапа), **Сайда С.К.**, к.т.н., доцент (Анапа), **Климов С.В.** к.п.н., доцент (Пермь), **Михайлов В.И.** к.ю.н., доцент (Москва).

**A43 АКТУАЛЬНЫЕ ВОПРОСЫ НАУКИ И ПРАКТИКИ И ПЕРСПЕКТИВЫ ИХ РЕШЕНИЙ.** Сборник научных трудов по материалам V Международной научно-практической конференции (г.-к. Анапа, 05 июля 2022 г.). – Анапа: Изд-во «НИЦ ЭСП» в ЮФО, 2022. – 88 с.

**ISBN 978-5-95283-900-7**

В настоящем издании представлены материалы V Международной научно-практической конференции «Актуальные вопросы науки и практики и перспективы их решений», состоявшейся 05 июля 2022 года в г.-к. Анапа. Материалы конференции посвящены актуальным проблемам науки, общества и образования. Рассматриваются теоретические и методологические вопросы в социальных, гуманитарных, естественных и других науках.

Издание предназначено для научных работников, преподавателей, аспирантов, всех, кто интересуется достижениями современной науки.

За содержание и достоверность статей, а также за соблюдение законов об интеллектуальной собственности ответственность несут авторы. Мнение редакции может не совпадать с мнением авторов статей. При использовании и заимствовании материалов ссылка на издание обязательна.

Информация об опубликованных статьях размещена на платформе научной электронной библиотеки (eLIBRARY.ru). Договор № 2341-12/2017К от 27.12.2017 г.

Электронная версия сборника находится в свободном доступе на сайте:  
[www.innova-science.ru](http://www.innova-science.ru).

**УДК 00(082) + 001.18 + 001.89**  
**ББК 94.3 + 72.4: 72.5**

**ISBN 978-5-95283-900-7**

© Коллектив авторов, 2022.  
© Изд-во «НИЦ ЭСП» в ЮФО  
(подразделение НИЦ «Иннова»), 2022.

## **СОДЕРЖАНИЕ**

### **ЮРИДИЧЕСКИЕ НАУКИ**

#### **НАЛОГОВАЯ ОТВЕТСТВЕННОСТЬ САМОЗАНЯТОГО ЛИЦА**

Аристова Екатерина Сергеевна..... 5

#### **ХАРАКТЕРНЫЕ ОСОБЕННОСТИ КОМПЕНСАЦИИ**

#### **МОРАЛЬНОГО ВРЕДА ПО ЗАКОНОДАТЕЛЬСТВУ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ**

Зайцева Светлана Петровна ..... 11

#### **ПРОБЛЕМНЫЕ АСПЕКТЫ В ДЕЯТЕЛЬНОСТИ**

#### **СПЕЦИАЛИЗИРОВАННЫХ ОРГАНОВ ПО ЗАЩИТЕ ПРАВ**

#### **ЧЕЛОВЕКА И ГРАЖДАНИНА В РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ**

Карякин Никита Сергеевич

Жуков Дмитрий Сергеевич ..... 21

#### **ОЦЕНКА ДОКАЗАТЕЛЬСТВ В УГОЛОВНОМ СУДОПРОИЗВОДСТВЕ**

Куралбек Шехерезада Жан-Айдаровна..... 26

#### **ОРГАНЫ ВНУТРЕННИХ ДЕЛ В МЕХАНИЗМЕ РОССИЙСКОГО ГОСУДАРСТВА**

Шамак Славяна Алексеевна ..... 34

### **ЭКОНОМИЧЕСКИЕ НАУКИ**

#### **СТРАТЕГИЧЕСКОЕ ПЛАНИРОВАНИЕ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ**

#### **ПРЕДПРИЯТИЯ**

Гаджиева Севиндж Мубариз кызы ..... 40

#### **ИННОВАЦИОННЫЕ НАПРАВЛЕНИЯ В СТРАТЕГИЧЕСКОМ УПРАВЛЕНИИ ПЕРСОНАЛОМ**

Крикуненко Татьяна Александровна ..... 45

#### **РАЗЛИЧНЫЕ ПОДХОДЫ И МЕТОДЫ ОЦЕНКИ РИСКОВ**

Сиринек Алена Александровна

Леонова Владлена Андреевна ..... 51

#### **ОЦЕНКА И ПОВЫШЕНИЕ КОНКУРЕНТОСПОСОБНОСТИ**

## **ПРЕДПРИЯТИЯ**

Солодкая Марина Константиновна ..... 56

## **АНАЛИЗ ФОРМ И СИСТЕМ ОПЛАТЫ ТРУДА НА ПРЕДПРИЯТИИ**

Тавадян Альбина Арнодиковна ..... 62

## **ОЦЕНКА И НАПРАВЛЕНИЯ ПОВЫШЕНИЯ**

## **ПРОИЗВОДИТЕЛЬНОСТИ ТРУДА НА ПРЕДПРИЯТИИ**

Утеуленова Инна Владимировна ..... 67

## **ПОЛИТОЛОГИЧЕСКИЕ НАУКИ**

## **ЭКСПЕРТНОЕ СОПРОВОЖДЕНИЕ КАДРОВЫХ ПРОЦЕДУР**

## **НА ГОСУДАРСТВЕННОЙ ГРАЖДАНСКОЙ СЛУЖБЕ**

Ершов Алексей Владимирович ..... 72

## **СОЦИОЛОГИЧЕСКИЕ НАУКИ**

## **КОММУНИКАТИВНАЯ КОМПЕТЕНТНОСТЬ КАК ОДНА**

## **ИЗ СОСТАВЛЯЮЩИХ ЭФФЕКТИВНОСТИ РУКОВОДИТЕЛЯ**

## **АВИАПРЕДПРИЯТИЯ**

Колесникова Анна Юрьевна ..... 78

## **ТЕХНИЧЕСКИЕ НАУКИ**

## **ПРОКЛАДКА ВОЛОКОННО–ОПТИЧЕСКОГО КАБЕЛЯ ПУТЕМ**

## **ПОДВЕСА К ЛИНИЯМ ЭЛЕКТРОПЕРЕДАЧ**

Назаров Николай Сергеевич ..... 83

## ЮРИДИЧЕСКИЕ НАУКИ

---

УДК 342.9

### НАЛОГОВАЯ ОТВЕТСТВЕННОСТЬ САМОЗАНЯТОГО ЛИЦА

**Аристова Екатерина Сергеевна**

студент

**Научный руководитель: Иванова Оксана Алексеевна,**

к.ю.н., доцент

ФГАОУ ВО «Пермский государственный национальный исследовательский университет», город Пермь

***Аннотация.** В статье рассматривается проблема применения налоговой ответственности к лицам применяющие специальный налоговый режим «Налог на профессиональный доход».*

*The article discusses the problem of applying tax responsibility to persons applying a special tax regime «Professional income tax».*

***Ключевые слова:** специальный налоговый режим «Налог на профессиональный доход», самозанятый, налоговая ответственность*

***Keywords:** special tax regime «Professional income tax, self-employed, tax liability*

Согласно статистике ФНС к началу 2022 года по сравнению с концом 2020 года общее число самозанятых граждан на территории Российской Федерации возросло почти в 2,5 раза и составило почти 3,7 млн человек. В Пермском крае за тот же период число самозанятых лиц возросло в 2,6 раз и составило 59 096 человек.

С 1 января 2019 года вступил в силу Федеральный закон «О проведении эксперимента по установлению специального налогового режима «Налог на профессиональный доход»» от 27.11.2018 № 422-ФЗ [1], в связи с чем на территории четырех субъектов РФ, а именно: г. Москве, Республике Татарстан, Московской

и Калужской областях, начал действовать специальный налоговый режим для самозанятых лиц.

В п. 2 ст. 4 «О проведении эксперимента по установлению специального налогового режима «Налог на профессиональный доход»» (далее – ФЗ № 422) были установлены субъекты, которые не вправе использовать такой налоговый режим. Также в ФЗ № 422 не установлено четкого списка разрешенных видов деятельности для таких лиц. Тут стоит отметить, что хоть и появился специализированный правовой акт, направленный на установление налога на «профессиональный доход», но определения самого понятия самозанятого не было введено. Цель выхода из «тени» таких лиц, поставленная еще Правительством РФ в 2015 году в своем Распоряжении [2], указывало, что существует необходимость легализовать данную деятельность граждан для обеспечения устойчивого развития экономики и социальной стабильности и установления статуса самозанятого лица в Российской Федерации.

Начиная с 1 января 2020 года Пермский край вошел в перечень регионов, которые устанавливают специальный налоговый режим. После принятия закона № 428-ФЗ от 15.12.2019 г. [3] граждане, которые осуществляют свою деятельность как самозанятые на территории Пермского края, получили право воспользоваться этим видом налога до 31.12.2028 года.

В 2021 году в Пермском крае были выделены несколько видов деятельности самозанятых лиц – индустрия красоты [3] и агропромышленный сектор деятельности [4].

Однако, определения понятия «самозанятого» на законодательном уровне нет. В 2021 году Приказом Минэкономразвития России от 17.03.2021 № 121 «Об утверждении методики расчета показателя «Количество самозанятых граждан, зафиксировавших свой статус, применяющих специальный налоговый режим «Налог на профессиональный доход» (НПД) и получивших меры поддержки, накопленным итогом» федерального проекта «Создание благоприятных условий для осуществления деятельности самозанятыми гражданами» национального проекта «Малое и среднее предпринимательство и поддержка индивидуальной

предпринимательской инициативы»[5], который не был опубликован, содержит определение понятия самозанятого гражданина и уникального самозанятого гражданина. Таким образом, правовой статус самозанятого лица не урегулирован на законодательном уровне, что влияет на определение элементов правового статуса данного лица.

Исходя из норм Закона о специальном налоговом режиме «Налог на профессиональный доход», самозанятый может легализовать свой доход. Следовательно, ФЗ №422 позволяет гражданам вести законную предпринимательскую деятельность без государственной регистрации при подключении к специальному налоговому режиму «Налог на профессиональный доход». Однако, осуществляя свою деятельность, самозанятый не является юридическим лицом, а остается физическим.

Таким образом, возникает вопрос о привлечении такого лица к ответственности. В самом ФЗ №422 нет норм, предусматривающих ответственность самозанятого лица. Мы точно не можем указать ответственность самозанятого лица за нарушение своей деятельности, поскольку данная деятельность не урегулирована на законодательном уровне, что влияет на правоприменительную практику в целом. Так не установление правового статуса самозанятого лица влияет на установление ответственности данных лиц за правонарушения. Но, из анализа норм различных отраслей права следует, что самозанятый гражданин может понести налоговую, административную и уголовную ответственность.

Налоговая ответственность представляет собой «разновидность финансово-правовой ответственности. Финансово-правовая ответственность — это мера государственного принуждения, применяемая к физическим и юридическим лицам за нарушение ими своих финансовых обязательств перед государством» [6, с. 52].

В 2020 году в Налоговый кодекс РФ [7] были внесены изменения в части ответственности граждан, занимающиеся деятельностью, разрешенной ФЗ № 422. В ст. 129.13 и 129.14 указана ответственность таких лиц в новой редакции. Так, к самозанятому лицу может быть применена санкция в виде штрафа,

составляющего 20% от суммы чека, если данное правонарушение было совершено впервые; в случае, если данное лицо будет, скрывать доходы или не предоставлять чек клиентам. За повторное нарушение штраф составляет 100% от суммы чека (ст. 129.13 НК РФ).

Налоговая ответственность самозанятого возможна в случае, если он не исполняет обязанность, возложенную на него – уплату налога. Как говорилось ранее, самозанятый гражданин обязан не позднее 25 числа каждого месяца осуществлять уплату налога, в случае невыполнения данного требования предусмотрен штраф, согласно ст. 75 НК РФ, который составляет 1/300 ставки рефинансирования ЦБ РФ за каждый день просрочки платежа. Также к самозанятому лицу может быть применена санкция в виде штрафа, составляющего 20% от суммы чека, если данное правонарушение было совершено впервые; в случае, если данное лицо будет, скрывать доходы или не предоставлять чек клиентам. За повторное нарушение штраф составляет 100% от суммы чека (ст. 129.13 НК РФ).

В п. 2 ст. 84 НК РФ предусмотрено, что при постановке на учет (снятии с учета) физического лица на основании п. 7.3 ст. 83 Налогового Кодекса РФ уведомление о постановке на учет (снятии с учета) в налоговом органе не выдается (не направляется). Таким образом, самозанятые граждане по своей инициативе встают на учет в налоговый орган. Однако в ст. 23 НК РФ «Обязанности налогоплательщиков (плательщиков сборов, плательщиков страховых взносов)» такой обязанности прямо не указано, хотя в пп. 2 п. 1 ст. 23, в соответствии с которым налогоплательщики обязаны встать на учет в налоговых органах, если такая обязанность предусмотрена настоящим Кодексом.

Ж. Г. Попкова указывает, что самозанятый может понести налоговую ответственность по ст. 116 НК РФ [8], однако А. В. Попов [9] считает, что данная норма не применима к самозанятому лицу. Поскольку нормы статьи применяются только к индивидуальным предпринимателям и организациям, следовательно, штраф за не постановку на учет самозанятых лиц в налоговом кодексе ответственность не предусматривается.

Таким образом, налоговая ответственность самозанятых лиц при

осуществлении своей деятельности четкого законодательного регулирования не нашла в отражении. Судебной практики на данные правонарушения не представляется возможным узнать из-за отсутствия у правоприменителя понимания правового статуса самозанятого лица при исполнении норм, предусмотренных законом. В случае, если законодатель установит легальное определение самозанятых граждан и укажет элементы правового статуса, ответственность, самозанятых лиц может быть четко определена, но на данный момент в связи с отсутствием легального определения самозанятого гражданина и самозанятости в целом, с указанием их основных отличительных черт.

### Список литературы

1. Федеральный закон «О проведении эксперимента по установлению специального налогового режима «Налог на профессиональный доход»» от 27.11.2018 № 422-ФЗ [Электронный ресурс] / Доступ из справ.-правовой системы «КонсультантПлюс». URL: [http://www.consultant.ru/document/cons\\_doc\\_LAW\\_311977/](http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_311977/) (дата обращения 05.07.2022).

2. Распоряжение Правительства РФ от 27 января 2015 г. No 98-р О плане первоочередных мероприятий по обеспечению устойчивого развития экономики и социальной стабильности в 2015 г. (с изменениями и дополнениями от 16 июля 2015 года) [Электронный ресурс] / Доступ из справ.-правовой системы «Гарант». URL: <https://base.garant.ru/70852914/> (дата обращения 19.03.2022).

3. Отчет Законодательного Собрания Пермского края «О состоянии законодательства в Пермском крае за 2021 год» [Электронный ресурс] / Документ опубликован не был. Доступ из справ.-правовой системы «КонсультантПлюс».

4. Решение Земского Собрания Пермского муниципального района «Об утверждении Положения об управлении по развитию агропромышленного комплекса и предпринимательства администрации Пермского муниципального района» от 26.08.2021 № 154 / Бюллетень муниципального образования Пермский муниципальный район. 27.08.2021. часть 2. № 32. Доступ из справ.-правовой системы «КонсультантПлюс» (дата обращения 06.05.2022).

5. Приказ Минэкономразвития России «Об утверждении методики расчета показателя «Количество самозанятых граждан, зафиксировавших свой статус, применяющих специальный налоговый режим «Налог на профессиональный доход» (НПД) и получивших меры поддержки, накопленным итогом» федерального проекта «Создание благоприятных условий для осуществления деятельности самозанятыми гражданами» национального проекта «Малое и среднее предпринимательство и поддержка индивидуальной предпринимательской инициативы» от 17.03.2021 № 121 [Электронный ресурс]. / Документ опубликован не был. Доступ из справ.-правовой системы «КонсультантПлюс» (дата обращения 06.05.2022).

6. Финансовое право: Учебник I. Под ред. Е. Ю. Грачевой. М., 2003. С. 52.

7. Федеральный закон «О внесении изменений в части первую и вторую Налогового кодекса Российской Федерации и отдельные законодательные акты Российской Федерации» от 01.04.2020 № 102-ФЗ / Российская газета, № 72. 03.04.2020. Доступ из справ.-правовой системы «КонсультантПлюс» (дата обращения 06.05.2022).

8. Попкова Ж. Г. Новая категория самозанятых лиц: проблемы правового статуса / Право и экономика. 2017. № 2. С. 5–14.

9. Попов А. В. Административно-правовой статус самозанятых граждан: проблемы определения и возможные пути их решения / Научный вестник Омской Академии МВД России. 2018. № 2(69). С. 57.

УДК 34

## ХАРАКТЕРНЫЕ ОСОБЕННОСТИ КОМПЕНСАЦИИ МОРАЛЬНОГО ВРЕДА ПО ЗАКОНОДАТЕЛЬСТВУ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ

**Зайцева Светлана Петровна**

доцент кафедры государственных и гражданско-правовых дисциплин,  
кандидат педагогических наук

Тамбовский филиал АНО ВО «Российский новый университет»

***Аннотация.** Актуальность темы исследования обусловлена тем, что компенсация морального вреда до сих пор остается достаточно спорным явлением как в правовой теории, так и в юридической практике. В процессе исследования анализируются характерные особенности процесса компенсации морального вреда, в заключении приходим к выводу, что компенсация морального вреда возможна как в случае нарушения личных неимущественных прав либо посягательства на принадлежащие гражданину другие нематериальные блага, так и при нарушении его имущественных прав в случаях, когда это специально предусмотрено законом.*

***Abstract.** The relevance of the research topic is due to the fact that compensation for moral damage still remains a rather controversial phenomenon both in legal theory and in legal practice. In the course of the study, the characteristic features of the process of compensation for moral harm are analyzed, in conclusion, we come to the conclusion that compensation for moral harm is possible both in case of violation of personal non-property rights or encroachment on other intangible benefits belonging to a citizen, and in violation of his property rights in cases where this is specifically provided by law.*

**Ключевые слова:** компенсация, моральный вред, оценка, нравственные

*страдания, решение суда*

**Keywords:** *compensation, moral harm, assessment, moral suffering, court decision*

Вопрос о гражданско-правовой ответственности за вред, причиненный субъекту гражданского права, достаточно многосторонний, отражающий несколько аспектов видения этого понятия, который несет в себе несколько функций реализации права, возникающего в результате причинения вреда. В юридической науке данный вопрос многие годы являлся спорным в связи с различным смыслом употребляемых в гражданском праве понятия гражданско-правовой ответственности. Однако решение данного вопроса осуществляется в настоящее время путем внесения изменения в гражданское законодательство.

Так, например ч. 1 ст. 151 ГК РФ признана не соответствующей Конституции РФ в той мере, в какой она - по смыслу, придаваемому ей судебным толкованием (в том числе во взаимосвязи с пунктом 2 статьи 1099 ГК РФ), - служит основанием для отказа в компенсации морального вреда, причиненного гражданину совершенным в отношении него преступлением против собственности, в силу одного лишь факта квалификации данного деяния как посягающего на имущественные права потерпевшего, без установления на основе исследования фактических обстоятельств дела того, причинены ли потерпевшему от указанного преступления физические или нравственные страдания вследствие нарушения его личных неимущественных прав либо посягательства на принадлежащие ему нематериальные блага [1].

Наряду с этим следует отметить, что по общему правилу установленного судебной практикой, мера гражданско-правовой ответственности, которая применяется к причинителю вреда при наличии состава правонарушения, включает в себя, как правило, наступление вреда, противоправность поведения причинителя вреда, причинную связь между этим поведением и наступлением вреда, а также его вину [2].

Аналогичные обстоятельства характеризуют и меру ответственности за причинение морального вреда гражданину. Ведь необходимыми условиями для

возложения обязанности по возмещению вреда, в том числе по компенсации морального вреда, являются: наступление вреда, противоправность поведения причинителя вреда, наличие причинной связи между наступлением вреда и противоправностью поведения причинителя вреда, вина причинителя вреда [3].

Вместе с тем, у оснований компенсировать моральный вред, понесенный гражданином, есть определенные особенности.

В частности, моральный вред состоит в физических и нравственных страданиях потерпевшего, поскольку он может заключаться в нравственных переживаниях в связи с утратой родственников, невозможностью продолжать активную общественную жизнь, потерей работы, раскрытием семейной, врачебной тайны, распространением не соответствующих действительности сведений, порочащих честь, достоинство или деловую репутацию гражданина, временным ограничением или лишением каких-либо прав, физической болью, связанной с причиненным увечьем, иным повреждением здоровья либо в связи с заболеванием, перенесенным в результате нравственных страданий и др. [4].

Наряду с этим, противоправные действия или бездействие, причинившие вред, в первую очередь посягают на принадлежащие гражданину от рождения или в силу закона нематериальные блага (жизнь, здоровье, достоинство личности, деловая репутация, неприкосновенность частной жизни, личная и семейная тайна и т.п.), или нарушающими его личные неимущественные права (право на пользование своим именем, право авторства и другие неимущественные права в соответствии с законами об охране прав на результаты интеллектуальной деятельности) либо нарушающими имущественные права гражданина [5].

В тоже время, моральный вред, причиненный действиями (бездействием), нарушающими имущественные права гражданина, подлежит компенсации в случаях, предусмотренных законом [6]. Например, причиненный потребителю вследствие нарушения изготовителем (исполнителем, продавцом, уполномоченной организацией или уполномоченным индивидуальным предпринимателем, импортером) прав потребителя, предусмотренных законами и правовыми актами Российской Федерации, регулирующими отношения в области защиты прав

потребителей, подлежит компенсации причинителем вреда при наличии его вины. Размер компенсации морального вреда определяется судом и не зависит от размера возмещения имущественного вреда [7].

Одновременно следует отметить, что наличие причинно-следственной связи между поведением нарушителя и вредом иногда предполагается, и ее не надо доказывать.

Так, если причинен вред здоровью потерпевшего, предполагается, что он испытывал физические или нравственные страдания. Ведь учитывая, что причинение вреда жизни или здоровью гражданина умаляет его личные нематериальные блага, влечет физические или нравственные страдания, потерпевший, наряду с возмещением причиненного ему имущественного вреда, имеет право на компенсацию морального вреда при условии наличия вины причинителя вреда. Независимо от вины причинителя вреда осуществляется компенсация морального вреда, если вред жизни или здоровью гражданина причинен источником повышенной опасности (статья 1100 ГК РФ). При этом суду следует иметь в виду, что, поскольку потерпевший в связи с причинением вреда его здоровью во всех случаях испытывает физические или нравственные страдания, факт причинения ему морального вреда предполагается. Установлению в данном случае подлежит лишь размер компенсации морального вреда [8]. А если вред причинен потребителю, вообще достаточно факта нарушения его прав для удовлетворения иска, поскольку при решении судом вопроса о компенсации потребителю морального вреда достаточным условием для удовлетворения иска является установленный факт нарушения прав потребителя [9].

Вместе с тем вина причинителя вреда обычно является необходимым условием, хотя иногда он отвечает без вины. В частности, если причинен вред жизни или здоровью источником повышенной опасности либо вред причинен распространением порочащих деловую репутацию сведений [10].

При исследовании вопроса как компенсируется моральный вред следует отметить, что для присуждения такой компенсации, помимо наличия оснований в целом схожих с основаниями всех видов вреда, необходимо разрешить вопросы

судебного доказывания, которые вызывают наибольшее затруднение при рассмотрении и разрешении дел этой категории в судах Российской Федерации.

В рамках предмета доказывания по делам о компенсации морального вреда подлежат установлению следующие юридические факты:

1) имели ли место действия (бездействие) ответчика, причинившие истцу нравственные или физические страдания, в чем они выражались и когда были совершены;

2) какие личные неимущественные права истца нарушены этими действиями (бездействием) и на какие нематериальные блага они посягают;

3) в чем выразились нравственные или физические страдания истца;

4) причинно-следственная связь между действиями (бездействием) ответчика и нравственными или физическими страданиями истца;

5) степень вины причинителя вреда (в том случае, если она должна учитываться). Компенсация морального вреда независимо от вины его причинителя производится в случаях, предусмотренных в ст. 1100 ГК РФ (причинение вреда жизни и здоровью гражданина источником повышенной опасности; причинение вреда гражданину в результате его незаконного осуждения, незаконного привлечения к уголовной ответственности, незаконного применения в качестве меры пресечения заключения под стражу или подписки о невыезде, незаконного наложения административного взыскания в виде ареста или исправительных работ; причинение вреда распространением сведений, порочащих честь, достоинство и деловую репутацию). В указанных случаях установление факта вины причинителя вреда исключается из предмета доказывания, в остальных случаях определение вины причинителя вреда в предмет доказывания входит;

б) размер компенсации.

Следует отметить, что нельзя указать идеальный предмет доказывания, подходящий для всех случаев компенсации морального вреда. По каждому конкретному делу возможно его изменение или дополнение [11].

При этом, учитывая что каждая сторона должна доказать те обстоятельства, на которые она ссылается как на основания своих требований и возражений,

если иное не предусмотрено федеральным законом [12], Истец должен доказать причинение вреда при определенных обстоятельствах конкретным лицом, степень физических и нравственных страданий, претерпеваемых им, указав, в чем они выражаются, причинно-следственную связь между причинением вреда и наступившими физическими или нравственными страданиями, обосновать размер компенсации вреда.

Для того чтобы определить, как распределяется бремя доказывания, необходимо рассмотреть важную особенность доказывания по делам о компенсации морального вреда (независимо от того, какой вред причинен) — это презумпция вины причинителя вреда. Ведь лицо, причинившее вред, освобождается от возмещения вреда, если докажет, что вред причинен не по его вине. Следовательно, на ответчике лежит обязанность доказывания отсутствия его вины. В некоторых уже указанных выше случаях закон предусматривает возможность компенсации морального вреда независимо от вины причинителя вреда [13]. Однако эта презумпция может быть опровергнута. В таких случаях ответчик обязан доказать наличие вины либо умысла в действиях потерпевшего, чтобы с учетом этого суд мог решить вопрос об освобождении его от ответственности.

Наряду с этим, для подтверждения факта совершения ответчиком действий (бездействия), причинивших истцу нравственные или физические страдания, обстоятельств их совершения в качестве необходимых доказательств могут предоставляться копии процессуальных актов правосудия, договора, бухгалтерские документы, показания свидетелей, акта и справки, протоколы, в т.ч. дорожно-транспортного происшествия, публикации в СМИ, записи телевизионных программ, служебные характеристики, протоколы собраний общественных организаций, трудовых коллективов, и др.

В подтверждение факта причинения нравственных или физических страданий, а также установления личных неимущественных прав истца, нарушенных действиями (бездействием) ответчика, и нематериальных благ, на которые они посягают, причинно-следственной связи между действиями (бездействием) ответчика и последствиями, которые они повлекли, необходимо использовать

объяснения сторон, медицинскую карту, заключения экспертов и т. д.

Степень вины причинителя вреда может быть подтвержден с помощью объяснений сторон, договора купли-продажи, товарных чеков, кассовых чеков, показаний свидетелей.

Перечень необходимых доказательств для выражения степени физических или нравственных страданий, а также установления размера компенсации может быть обусловлен и подтвержден объяснениями сторон, заключениями экспертов, выписками из истории болезни, справками о заработной плате, составе семьи и т. п.

Следовательно, по делам о компенсации морального вреда могут быть использованы все средства доказывания, предусмотренные законом: объяснения сторон и третьих лиц, показания свидетелей, письменные и вещественные доказательства (в отличие от остальных средств доказывания по данной категории дел они используются достаточно редко), заключения экспертов. Все доказательства по гражданскому делу должны собираться с учетом требований об относимости, допустимости, достоверности и достаточности.

Особо следует подчеркнуть то, что в соответствии с действующим гражданским законодательством, моральный вред всегда компенсируют деньгами (ст. 151, п. 1 ст. 1101 ГК РФ). Эта компенсация не зависит от возмещения имущественного вреда (п. 3 ст. 1099 ГК РФ). То есть Гражданский кодекс РФ разрешает потерпевшему-гражданину требовать одновременно возмещения имущественного вреда и компенсации морального вреда. При этом сумму компенсации определяет суд с учетом требований разумности и справедливости, в зависимости от характера страданий потерпевшего, его индивидуальных особенностей и степени вины причинителя вреда, если она учитывается.

Каких-либо более точных критериев в законе не установлено, то есть сумма всегда определяется по усмотрению суда.

Таким образом, основания и условия наступления гражданско-правовой ответственности указывают на неоднозначность и сложность этих элементов регулирования общественных отношений, возникающих в процессе причинения

морального вреда. С одной стороны, общие условия ответственности служат основой отношений, однако в пределах морального вреда, условия ответственности имеют свои особенности. При этом основой этих особенностей является само содержание морального вреда. Главное отличие от общих примеров причинения вреда заключается в том, что тут результат причинения вреда сопровождается с процессом его претерпевания. Наряду с этим, закон не определяет время возникновения, процесс течения и завершения нравственных и физических страданий.

Основанием для компенсации морального вреда являются действия, нарушающие личные неимущественные права гражданина, а также другие действия, предусмотренные законом, а следовательно компенсация морального вреда возможна как в случае нарушения личных неимущественных прав либо посягательства на принадлежащие гражданину другие нематериальные блага, так и при нарушении его имущественных прав в случаях, когда это специально предусмотрено законом.

В случаях, прямо закрепленных гражданским законодательством, данная ответственность наступает независимо от правомерности действий и вины причинителя морального вреда.

### **Список литературы**

1. Постановление Конституционного Суда РФ от 26.10.2021 № 45-П «По делу о проверке конституционности статьи 151 Гражданского кодекса Российской Федерации в связи с жалобой гражданина С. Ф. Шиловского» [Электронный ресурс]. - Режим доступа: [http://www.consultant.ru/document/cons\\_doc\\_LAW\\_399278/](http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_399278/) (27.06.2022)

2. Постановление Конституционного Суда РФ от 05.03.2019 № 14-П «По делу о проверке конституционности статьи 15, пункта 1 статьи 200 и статьи 1064 Гражданского кодекса Российской Федерации, подпункта 14 пункта 1 статьи 31 Налогового кодекса Российской Федерации, абзаца второго пункта 1 статьи 9, пункта 1 статьи 10 и пункта 3 статьи 59 Федерального закона «О несостоятельности (банкротстве)» в связи с жалобой гражданина В. А. Нужина»

[Электронный ресурс]. - Режим доступа: [http://www.consultant.ru/document/cons\\_doc\\_LAW\\_319571/](http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_319571/) (27.06.2022)

3. Определение Судебной коллегии по гражданским делам Верховного Суда Российской Федерации от 09.12.2019 № 78-КГ19-50 [Электронный ресурс]. - Режим доступа: [vsrf.ru/lk/practice/acts](http://vsrf.ru/lk/practice/acts). (28.06.2022)

4. Постановление Пленума Верховного Суда РФ от 20.12.1994 № 10 (ред. от 06.02.2007) «Некоторые вопросы применения законодательства о компенсации морального вреда». Абз. 2. П. 2. [Электронный ресурс]. - Режим доступа: [http://www.consultant.ru/document/cons\\_doc\\_LAW\\_5677/](http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_5677/) (27.06.2022) Постановление Пленума Верховного Суда РФ от 20.12.1994 № 10 (ред. от 06.02.2007) «Некоторые вопросы применения законодательства о компенсации морального вреда». Абз. 1., П. 2. [Электронный ресурс]. - Режим доступа: [http://www.consultant.ru/document/cons\\_doc\\_LAW\\_5677/](http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_5677/) (23.06.2022)

5. Гражданский кодекс Российской Федерации (часть первая) от 30.11.1994 № 51-ФЗ (ред. от 09.03.2021) / Собрание законодательства РФ, 05.12.1994, № 32, ст. 330.

6. Закон РФ от 07.02.1992 № 2300–1 (ред. от 11.06.2021) «О защите прав потребителей». Ст. 15. / Собрание законодательства РФ, 15.01.1996, № 3, ст. 140.

7. Постановление Пленума Верховного Суда РФ от 26.01.2010 № 1 «О применении судами гражданского законодательства, регулирующего отношения по обязательствам вследствие причинения вреда жизни или здоровью гражданина». П. 32. / [Электронный ресурс]. [http://www.consultant.ru/document/cons\\_doc\\_LAW\\_96790/](http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_96790/) - загл.с экрана.

8. Постановление Пленума Верховного Суда РФ от 28.06.2012 № 17 «О рассмотрении судами гражданских дел по спорам о защите прав потребителей». П. 45. [Электронный ресурс]. - Режим доступа: [http://www.consultant.ru/document/cons\\_doc\\_LAW\\_131885/](http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_131885/) (22.06.2022)

9. Гражданский кодекс Российской Федерации (часть вторая) от 26.01.1996 № 14-ФЗ (ред. от 01.07.2021, с изм. от 08.07.2021) / Собрание законодательства РФ, 29.01.1996, № 5, П. 2., Ст. 1064., П. 2. Ст. 1099, Ст. 1100.

10. Справочник по доказыванию в гражданском судопроизводстве / под ред. И. В. Решетниковой. — 7-е изд., доп. и перераб. П. 6.8. — Москва: Норма: ИНФРА-М, 2022. - 472 с.

11. Гражданский процессуальный кодекс Российской Федерации от 14.11.2002 № 138-ФЗ (ред. от 16.04.2022) / Собрание законодательства Российской Федерации. 18.11.2002, № 46, ст. 4532.

12. Гражданский кодекс Российской Федерации (часть вторая) от 26.01.1996 № 14-ФЗ (ред. от 01.07.2021, с изм. от 08.07.2021) / Собрание законодательства РФ, 29.01.1996, № 5, П. 2., Ст. 1064., П. 2. Ст. 1099, Ст. 1100.

УДК 342

**ПРОБЛЕМНЫЕ АСПЕКТЫ В ДЕЯТЕЛЬНОСТИ  
СПЕЦИАЛИЗИРОВАННЫХ ОРГАНОВ ПО ЗАЩИТЕ ПРАВ  
ЧЕЛОВЕКА И ГРАЖДАНИНА В РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ**

**Карякин Никита Сергеевич**

**Жуков Дмитрий Сергеевич**

студенты

факультет права

Владимирский филиал Российской академия народного хозяйства и  
государственной службы при Президенте Российской Федерации,  
г. Владимир

***Аннотация.** Статья посвящена проблемам в деятельности специализированных государственных структур по защите и содействию в реализации прав человека. Раскрываются виды защиты нарушенных прав и свобод, особенность их организации, функционирования и их роль в защите прав и свобод человека. Автор приводит выводы о роли специализированных органов по защите прав и свобод человека в России, их влияние на дальнейшее развитие государственности, становлению и дальнейшему развитию и совершенствованию демократии.*

*The article is devoted to problems in the activities of specialized state structure for the protection and promotion of human rights. The article reveals the types of protection of violated rights and freedoms, the specifics of their organization, functioning, and their role in the protection of human rights and freedoms. The author draws conclusions about the role of specialized bodies for the protection of human rights and freedoms in Russia, their impact on the further development of statehood, the formation and further development and improvement of democracy.*

**Ключевые слова:** права человека, Уполномоченный по правам человека РФ, Конституционный Суд РФ, проблемы демократизации

**Keyword:** human rights, Commissioner for human rights of the Russian Federation, constitutional Court of the Russian Federation, problems of democratization

В современной реальности и при всех нынешних тенденциях, права человека являются высшей ценностью и гарантируются многими правовыми государствами на конституционном уровне. Основные права человека в России провозглашены в Конституции 1993 года [1]. Правам человека посвящена вторая глава конституции «Права и свободы человека и гражданина» [1]. Но несмотря на этот высокий уровень документальной закреплённости, возникают случаи, когда они каким-либо образом нарушаются.

Комиссия по правам человека при Президенте РФ, организованная в 1993 году, стала первым внесудебным органом по защите прав человека в России, позднее её переименовали в Совет при Президенте РФ по содействию развитию институтов гражданского общества и правам человека [2]. Этот орган в большей степени носит консультативный характер. Из всех 13 задач, которые стоят перед Советом, только 4 касаются защиты прав человека, а остальные развитию гражданского общества. Тем самым данный орган не в достаточном объеме осуществляет полномочия по защите прав и свобод человека. Это связано с тем, что данный орган не может прямо воздействовать на нарушенное право, а он может только консультировать Президента по содействию в развитии института защиты прав человека, вследствие чего деятельность представленного органа, относительно вопроса защиты нарушенных прав и свобод, не считается востребованным.

Стоит отметить, что все органы по защите прав и свобод человека делятся на две большие группы: первая - органы общей компетенции, а вторая – органы специальной компетенции. Нас же интересует вторая группа. Специализированная защита представляет собой некую общность государственных структур, которые включают в себя систему разнообразных государственных органов, составные элементы которой могут совершенствоваться со временем. Но несмотря

на эту общность, во главе всей этой системы в РФ стоит суд, как и в любом другом правовом, демократическом государстве.

Одним из эффективных судебных органов в РФ выступает Конституционный Суд РФ. В практике этого суда мы можем наблюдать такую тенденцию, что около 2/3 жалоб, поступивших в Конституционный суд, это жалобы, которые связаны с нарушением прав и свобод человека и гражданина [5].

Если говорить о внесудебных структурах, то сюда в первую очередь относятся прокуратура, так как именно она является традиционным внесудебным органом по защите нарушенных прав и свобод [3]. Одним из самых приоритетных направлений в деятельности прокуратуры является надзор за соблюдением прав и свобод человека и гражданина. Главенствующей задачей прокуратуры на сегодняшний день является наиболее эффективное использование специальных полномочий прокуроров для более оперативного пресечения нарушенных прав и свобод. В последнее время произошла большая активизация прокуратуры, касаясь вопроса защиты прав и свобод гражданина в сфере трудового права, тем самым, отодвинув на второй план защиту прав человека, и в некой степени сдвинув эти полномочия, в данном вопросе, предоставив их Конституционному Суду и Уполномоченному по правам человека.

Следующим специализированным органом выступает аппарат Уполномоченного по правам человека в РФ. Уполномоченный по правам человека, это должностное лицо, назначаемое и освобождаемое Государственной Думой Федерального Собрания Российской Федерации. Деятельность Уполномоченного ни в коем случае не влечет какого-либо пересмотра компетенций государственных органов, а наоборот дополняет уже существующие средства и методы защиты прав и свобод [4]. Аппарат Уполномоченного по правам человека должен своими механизмами и средствами воздействовать на право, в-первую очередь, для восстановления нарушенных прав и свобод. Помимо этого, он должен способствовать совершенствованию законодательной базы РФ в сфере прав и свобод человека, приводить её в соответствие с международными стандартами и Российской действительностью.

Современные тенденции таковы, что проблемы прав человека их защита и реализации это не только проблема одного государства, а проблемы всех государств, нельзя выделить ни одного государства, которое бы обеспечивало в полном объеме их защиту и соблюдение. Проблемы есть и будут, и по мере их появления будут решаться уполномоченными на то органами. Стоит заметить, что права и свободы человека являются правом, на котором базируются все основополагающие принципы демократии. Тем самым укрепление, преобразование, совершенствование судебных и внесудебных государственных органов, являются одним из показателей демократизации государства.

Исходя из того, что Российская Федерация выступает лидером по количеству нарушений, относительно прав и свобод человека, возникает вопрос, а возможна ли демократия в таком государстве. Ведь любое демократическое государство гарантирует защиту прав и свобод человека, в-первую очередь на конституционном уровне. Из этого и следуют мысли части научного сообщества, которое отмечает, что Россия ещё не в полной мере правовое демократическое государство и что наше государство только находится на пути к демократии и при этом уже на финальной стадии. Именно в этой связи, из-за большого количества нарушаемых прав человека, и не происходит полной демократизации. В связи с этим мы можем допустить тот факт, что есть ещё не совершенная правовая база, и права человека нарушаются, но органы, уполномоченные на защиту данных прав, способствуют их защите, и не допущению их нарушения впоследствии, тем самым продвигая Россию на путь совершенствования правовых основ и основ демократии.

### Список литературы

1. Конституция Российской Федерации (принята всенародным голосованием 12 декабря 1993 г.) / Закон РФ о поправке к Конституции РФ от 14 марта 2020 г. № 1-ФКЗ – «Официальный интернет-портал правовой информации» ([www.pravo.gov.ru](http://www.pravo.gov.ru)) 4 июля 2020 г., «Российская газета» от 4 июля 2020 г. № 144.
2. Указ Президента РФ от 06.11.2004 № 1417 «О Совете при Президенте

Российской Федерации по содействию развитию институтов гражданского общества и правам человека» / Собрание законодательства РФ. 2004. № 46 (ч. II). Ст. 4511.

3. Федеральный закон «О прокуратуре Российской Федерации» от 17.01.1992 № 2202–1 (ред. от 11.06.2022) / Собрание законодательства Российской Федерации, № 47, 20.11.95, ст. 4472.

4. Федеральный конституционный закон от 26 февраля 1997 г. № 1-ФКЗ (ред. от 31. 01.2016) «Об Уполномоченном по правам человека в Российской Федерации» / Собрание законодательства РФ. 1997. № 9. Ст. 1011; СЗ РФ. 2016. № 5. Ст. 552.

5. Рустемов, К. Б. Проблемы деятельности Конституционного суда Российской Федерации / К. Б. Рустемов. — Текст: непосредственный / Молодой ученый. — 2021. — № 24 (366). — С. 133–135.

УДК 343.1

**ОЦЕНКА ДОКАЗАТЕЛЬСТВ В УГОЛОВНОМ СУДОПРОИЗВОДСТВЕ****Куралбек Шехерезада Жан-Айдаровна**

магистрант

**Научный руководитель: Исаенко Вячеслав Николаевич,**

д.ю.н., профессор

МГОУ «Московский государственный областной университет»,

город Москва

***Аннотация.** В данной статье рассматривается оценка доказательств в российском уголовном судопроизводстве, а именно, деятельность по определению относимости, допустимости и достаточности доказательств для принятия того или иного процессуального решения. Анализируются оценки доказательств, без которых невозможно ведение судебного разбирательства, принятия законных и обоснованных процессуальных решений и правильного применения закона.*

***Annotation.** This article examines the evaluation of evidence in Russian criminal proceedings, namely, the activity of determining the relevance, admissibility and sufficiency of evidence for making a procedural decision. The evaluation of evidence is analyzed, without which it is impossible to conduct a trial, to make legal and reasonable procedural decisions and the correct application of the law.*

***Ключевые слова:** оценка доказательств, доказательства, уголовное судопроизводство, допустимость, достоверность, значение доказательств*

***Keywords:** evaluation of evidence, evidence, criminal proceedings, admissibility, reliability, value of evidence*

Институт доказательств, как один из базовых институтов уголовного судопроизводства, существовал с момента возникновения самого уголовного

процесса. Добиться целей правосудия, независимо от государства и этапа его существования, типа уголовного судопроизводства в нём, было бы невозможно без осуществления доказывания и использования доказательств.

Уголовно-процессуальный кодекс РФ в ст. 74 [2] содержит определение доказательств, под которыми закон понимает любые сведения, на основе которых устанавливается наличие обстоятельств, подлежащих доказыванию, или же их отсутствие. Доказательствами выступают также сведения, указывающие на иные обстоятельства, имеющие значение для разрешения данного дела. В теории уголовного процесса имеются несколько иные трактовки понятия доказательств, однако следует руководствоваться нормативным определением.

Доказательством называется всякий факт, имеющий назначением вызвать в судье убеждение в существовании или несуществовании какого-либо обстоятельства, составляющего предмет судебного исследования [10].

Без достаточно собранных, проверенных и оцененных по делу правовых доказательств установить виновность лица в совершении преступления невозможно: ведь среди огромного потока информации, полученной при происшествии, необходимо выделить ту, которая будет иметь значение для принятия процессуальных решений и станет основой для обвинения лица, совершившего преступление, а в дальнейшем – вынесения законного и обоснованного решения по судебному делу.

В качестве доказательств действующий УПК РФ выделяет следующее (ст. 74):

- показания подозреваемого, обвиняемого;
- показания потерпевшего, свидетеля;
- заключение и показания эксперта;
- заключение и показания специалиста;
- вещественные доказательства;
- протоколы следственных и судебных действий;
- иные документы [2].

Как известно, в судебном разбирательстве доказательства, имеющиеся в

деле, представляются путем демонстрации их сторонами поочередно. Допускается и представление новых доказательств, ранее не исследованных. Это могут быть как доказательственные материалы, так и показания новых свидетелей. Доказательства суду также могут представляться иными лицами (организациями, учреждениями, гражданами), которые не выступают как субъекты доказывания. Как правило, это должностные лица, например руководители организации, которые выполняют свою законную обязанность представить то или иное доказательство. Как следует из ст. 50 Конституции РФ [1], не допускается использование доказательств, которые были получены с нарушением требований федерального закона.

На стадии судебного разбирательства собирание доказательств уходит на второй план, а оценка доказательств становится более взаимосвязанной с проверкой их действительности и несет в себе особое значение, где доказательства либо приобретают юридическую силу, либо нет. Основная цель оценки судебных доказательств состоит в установлении истины об обстоятельствах совершенного преступления. Реализация принципа презумпции невиновности невозможна без установления истины; если же в процессе не будет достигнута истина, то, скорее всего, это станет подозрением, которое не может быть положено в основу обвинения. Так, справедливо вынесенный приговор суда будет оцениваться как истинный, если суд в процессе разбирательства установит истину (справедливость) [3].

Процессуальным законом установлены такие самостоятельные необходимые свойства доказательств как их допустимость и достоверность, которые оцениваются судом независимо друг от друга.

Так, достоверность доказательств предполагает соответствие сведений реальной действительности и событиям, имевшим место быть. Тогда как недостоверные доказательства отражают важные для дела факты в неверном, искаженном свете, что препятствует принятию законного судебного постановления.

Допустимость доказательств – также крайне важное свойство, характеризующее соответствие доказательств и условий их получения требованиям

уголовно-процессуального закона. Относимость доказательств предполагает их оценку с позиции связи с обстоятельствами конкретного уголовного дела [7].

Суд осуществляет оценку всех собранных по уголовному делу доказательств, результатом которой является судебное решение со всеми вытекающими из него процессуальными последствиями. Однако, нельзя оставить без внимания тот факт, что на досудебной стадии также осуществляется оценка доказательств, результатом которой являются принятые процессуальные решения, приводящие к наступлению процессуальных последствий. Так, например, на основании произведенной оценки доказательств, следователем или дознавателем может применяться та или иная мера процессуального принуждения; выносятся постановления о привлечении лица в качестве обвиняемого, проводится обыск в жилище и т. д. Таким образом, сторона обвинения в лице прокурора, следователя, дознавателя, руководителя следственного органа, начальника подразделения дознания, начальника органа дознания также, как и суд осуществляет оценку доказательств и является ее полноправным субъектом.

С помощью относимости, допустимости, достоверности и достаточности можно определить значимость доказательной базы по каждому делу индивидуально, и если отсутствует одна из составляющих критерия оценки, то такой предмет или документ не будет являться доказательством по конкретному делу [5].

Оценка доказательств обеспечивают вероятность установления не только самого содержания, но и цели, которая, как правило, представляет собой следующее:

- нахождение в доказательстве характера и связи;
- соотношение обстоятельств и доказательств (например, единичное доказательство) к процессу;
- выявление расхождений с законом;
- правдивость приведенных доказательств при вынесении приговора;
- возможность применения определенного доказательства в процессе судебного расследования [9].

Оценка судебных доказательств, а именно их значение определяется

комплексом условий:

– существенностью решений, которые можно принимать благодаря собранным результатам доказательств на абсолютно всех этапах предварительного расследования;

– количеством, объемом и полнотой оцениваемой информации;

– характером и объемом трудовой деятельности, которую предстоит осуществить следователю по окончании предварительного расследования [6].

Прямые доказательства оценивать на относимость не сложно, они говорят сами за себя. Сложности появляются при оценке косвенных доказательств. Как сложилось, в этих случаях формируют предположительное суждение о возможных взаимосвязях доказательства и самого предмета доказывания. С точки зрения психологии внутреннее убеждение представляет собой взаимодействие разума, чувств и воли, другими словами, некий переход от незнания к знанию, к убежденности в правдивости этого знания и готовности принятия решений в соответствии с ним [8].

Понятие «внутреннее убеждение», с которым уголовно процессуальный закон связывает мыслительную деятельность субъектов оценки доказательств в общем, не является специфически правовым понятием. Как общеупотребительное выражение оно несет различное смысловое содержание.

Оценка каждого представленного доказательства, по внутреннему убеждению, со стороны относимости содержит следующие элементы:

– идеализацию доказательства – мысленное моделирование объекта, образец которого существует в реальном мире;

– анализ доказательства – разбор содержащейся в нем информации на части с целью объединения для установления факта, которое оно заверяет;

– соотношение устанавливаемого доказательством факта с обстоятельствами дела, для обнаружения определенной связи с предметом доказывания [4].

По нашему мнению, оценка доказательств, по внутреннему убеждению, должно строится в следующем порядке: ни дознаватель, ни следователь, ни прокурор, ни суд не вправе и не должны руководствоваться оценкой, которая

предлагается кем-либо другим, а также переложить обязанность оценки доказательств за нее на другое лицо. Проводя оценку доказательств по своему внутреннему убеждению, дознаватель, следователь, прокурор и суд обязаны руководствоваться законом. Под законом в этом случае следует понимать не только уголовно-процессуальное законодательство, но и иные источники уголовно-процессуального законодательства, а в некоторых случаях и иных отраслей.

Довольно часто встречаются ошибки при оценке юридических доказательств, что в итоге приводит к существенным правонарушениям. Подобные неточности могут возникать, к примеру, при решении вопроса о привлечении лица в качестве обвиняемого; избрании меры пресечения; окончании расследования; предъявлении обвинения лицу, не находящемуся под стражей. Необоснованное возбуждение уголовного дела может повлечь за собой ошибку при оценке исходных данных, поскольку она способна деформировать направление изначально выбранного правильного пути [7].

Чаще всего ошибки в уголовном судопроизводстве возникают из-за несоблюдения прав граждан:

- права на получение квалифицированной юридической помощи; права на судебную защиту прав и свобод и судебное обжалование решений и действий (или бездействия) должностных лиц;
- несоблюдения презумпции невиновности;
- равенства перед законом и судом; права на свидетельский иммунитет;
- права на неприкосновенность личности, жилища, тайны переписки, телефонных переговоров, почтовых, телеграфных и иных сообщений;
- права потерпевшего на доступ к правосудию и компенсацию причиненного ущерба;
- права на неприменение незаконных (недозволенных) методов ведения предварительного расследования [9].

Перечисленные права составляют лишь малую часть не соблюдаемых в уголовном процессе.

Поскольку в УПК РФ [2] отсутствует законодательно установленная

процедура и критерии оценивания доказательств, этот процесс нуждается в объективизации. В этом случае помогают знания не только процессуального, но и криминалистического характера. Криминалистика разрабатывает средства, приемы и рекомендации по собиранию, исследованию и использованию доказательств. Доказательство, полученное с помощью криминалистических приемов, приобретает большую достоверность и становится более объективным.

Также желательно обратить внимание на процедуру должного оформления полученных доказательств. Причиной признания доказательства недопустимым, может являться нарушение процессуальных норм, которое в свою очередь переводит самые убедительные доказательства в категорию недопустимых [6].

Разумеется, проблемы допустимости доказательств, которые были получены в границах уголовно-процессуального законодательства, будут постоянно волновать всех участников судебного производства. В этой связи суд опирается на ст. 75 УПК РФ [2], устанавливает критерий допустимости доказательств в судебном процессе по каждому уголовному делу.

Таким образом, для повышения прозрачности судебного процесса необходимо отразить в УПК РФ понятия и / или конкретные критерии относимости, допустимости, достоверности и достаточности доказательств по делу. Это позволит субъектам оценки доказательств в уголовном процессе осуществлять мыслительный процесс относительно единообразно, а также предоставит сторонам дополнительные возможности обоснования ходатайств по вопросам оценки доказательств.

### **Список литературы**

1. «Конституция Российской Федерации» (принята всенародным голосованием 12.12.1993 с изменениями, одобренными в ходе общероссийского голосования 01.07.2020)
2. «Уголовно-процессуальный кодекс Российской Федерации» от 18.12.2001 № 174-ФЗ (ред. от 11.06.2022) (с изм. и доп., вступ. в силу с 22.06.2022)
3. Быкадорова, Е. В. Понятие и значение оценки доказательств в уголовном

судопроизводстве / Е. В. Быкадорова / Вестник Поволжского института управления. – 2020. – Т. 20. – № 6. – С. 55–61.

4. Гомонова, А. А. Критерии оценки доказательств в уголовном судопроизводстве / А. А. Гомонова / Аллея науки. – 2018. – Т. 3. – № 11(27). – С. 672–675.

5. Дручинина, Л. О. Оценка доказательств в уголовном судопроизводстве / Л. О. Дручинина / Новая наука: Стратегии и векторы развития. – 2018. – № 10–1. – С. 154–157.

6. Капустина, Л. К. Проблемы субъектов оценки доказательств в российском уголовном судопроизводстве / Л. К. Капустина / Правоохранительная деятельность органов внутренних дел в контексте современных научных исследований: Материалы региональной научно-практической конференции. – Санкт-Петербург: Санкт-Петербургский университет Министерства внутренних дел Российской Федерации, 2020. – С. 70–73.

7. Коломацкая, Е. И. Некоторые проблемы оценки доказательств в уголовном судопроизводстве / Е. И. Коломацкая / Аллея науки. – 2018. – Т. 4. – № 5(21). – С. 559–562.

8. Макеева, И. В. Отдельные проблемы оценки доказательств в уголовном судопроизводстве / И. В. Макеева / Либерально-демократические ценности. – 2021. – Т. 5. – № 1. – С. 64–70.

9. Улыбина, Ю. В. Некоторые актуальные проблемы оценки доказательств в уголовном судопроизводстве / Ю. В. Улыбина, Н. В. Савельева / Научное обеспечение агропромышленного комплекса: Сборник статей. – Краснодар: Кубанский государственный аграрный университет имени ИТ. Трубилина, 2019. – С. 1454–1456.

10. Хитев, А. П. с. Оценка доказательств в российском уголовном судопроизводстве / А. П. с. Хитев, А. И. Александрова / Право и государство: теория и практика. – 2022. – № 3(207). – С. 212–214.

УДК 342.51

## ОРГАНЫ ВНУТРЕННИХ ДЕЛ В МЕХАНИЗМЕ РОССИЙСКОГО ГОСУДАРСТВА

**Шамак Славяна Алексеевна**

К.Ю.Н.

ФГКОУ ВО «Санкт-Петербургский университет МВД России»,  
город Санкт-Петербург

***Аннотация.** В статье рассматривается место и роль органов внутренних дел в механизме российского государства. На основе нормативных правовых актов определен состав органов внутренних дел, рассмотрены направления деятельности полиции, а также принципы, на основании которых строится деятельность полиции в механизме государства.*

*The article discusses the place and role of internal affairs in the mechanism of the Russian state. On the basis of regulatory legal acts, the composition of the internal affairs bodies is determined, the areas of police activity are considered, as well as the principles on the basis of which the police activity is built in the mechanism of the state.*

***Ключевые слова:** механизм государства, государственный аппарат, исполнительные органы власти, правоохранительные органы, полиция в механизме российского государства*

***Keywords:** mechanism of the state, state apparatus, executive authorities, law enforcement agencies, police in the mechanism of the Russian state*

Одним из основных направлений деятельности государства, сохраняющим свою актуальность на любом историческом этапе его развития, является деятельность, осуществляемая по охране и обеспечению общественного порядка и безопасности.

Статья 2 Конституции Российской Федерации, закрепляет, что человек, его

права и свободы являются высшей ценностью, устанавливает признание, соблюдение и защиту прав и свобод человека и гражданина и закрепляет обязанность соблюдения их государством [2].

Министерство внутренних дел Российской Федерации является федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке и реализации государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере внутренних дел, в сфере контроля за оборотом наркотических средств, психотропных веществ и их прекурсоров, в сфере миграции, а также правоприменительные функции по федеральному государственному контролю (надзору) в сфере внутренних дел.

Стоит отметить, что в общественном сознании понятие «*полиция*» ассоциируется с понятием «*орган внутренних дел*», однако это следует признать неверным. Органы внутренних дел по своему правовому наполнению шире, чем полиция. Данное доказательство изложено в Указе Президента Российской Федерации «Об утверждении Положения о Министерстве внутренних дел Российской Федерации и Типового положения о территориальном органе Министерства внутренних дел Российской Федерации по субъекту Российской Федерации» [3, с. 13–19].

В единую централизованную систему Министерства внутренних дел России входят: органы внутренних дел, включающие в себя полицию; организации и подразделения, созданные для выполнения задач и осуществления полномочий, возложенных на МВД России.

«В состав органов внутренних дел входят: центральный аппарат МВД России, территориальные органы МВД России, образовательные, научные, медицинские (в том числе санаторно-курортные) организации системы МВД России, окружные управления материально-технического снабжения системы МВД России, заграничный аппарат МВД России, организации культуры, физкультурно-спортивные организации, редакции печатных и электронных средств массовой информации, а также иные организации и подразделения, созданные для выполнения задач и осуществления полномочий, возложенных на органы внутренних дел» [4].

Стоит также отметить, что в структуру центрального аппарата МВД России были внесены изменения 6 июня 2022 года Указом Президента Российской Федерации № 353 «О внесении изменений в некоторые акты Президента Российской Федерации и признании утратившим силу п. 4 Указа Президента Российской Федерации от 24 декабря 2009 г. № 1468 «О мерах по совершенствованию деятельности органов внутренних дел Российской Федерации». Данным указом глава государства увеличил до семи число заместителей главы ведомства и структуру центрального аппарата дополнил новыми управлениями: Главным управлением оперативного реагирования и Главным управлением по работе с личным составом. А департамент государственной службы и кадров, оперативное управление, управление по обеспечению безопасности крупных международных и массовых спортивных мероприятий Указом Президента Российской Федерации № 353 ликвидированы [4].

Служба в органах внутренних дел является федеральной государственной службой, представляющей собой профессиональную служебную деятельность граждан Российской Федерации на должностях в органах внутренних дел Российской Федерации [5].

Главное *назначение полиции* законодателем закреплено в ст. 1 Федерального закона «О полиции». Так, полиция предназначена для защиты жизни, здоровья, прав и свобод граждан Российской Федерации, иностранных граждан, лиц без гражданства, для противодействия преступности, охраны общественного порядка, собственности и для обеспечения общественной безопасности.

Полиция в пределах своих полномочий оказывает содействие федеральным органам государственной власти, органам государственной власти субъектов Российской Федерации, иным государственным органам, органам местного самоуправления, иным муниципальным органам, общественным объединениям, а также организациям независимо от форм собственности, должностным лицам этих органов и организаций в защите их прав [6].

Основными *направлениями деятельности*, осуществляемой *полицией*, являются:

- защита личности, общества, государства от противоправных посягательств;
- предупреждение и пресечение преступлений и административных правонарушений;
- выявление и раскрытие преступлений, производство дознания по уголовным делам;
- розыск лиц;
- производство по делам об административных правонарушениях, исполнение административных наказаний;
- обеспечение правопорядка в общественных местах;
- обеспечение безопасности дорожного движения;
- контроль за соблюдением законодательства Российской Федерации в области оборота оружия;
- контроль за соблюдением законодательства Российской Федерации в области частной детективной (сыскной) и охранной деятельности;
- охрана имущества и объектов, в том числе на договорной основе;
- государственная защита потерпевших, свидетелей и иных участников уголовного судопроизводства, судей, прокуроров, следователей, должностных лиц правоохранительных и контролирующих органов, а также других защищаемых лиц;
- осуществление экспертно-криминалистической деятельности [6].

Вся осуществляемая полицией деятельность строится на основе следующих *принципов*: соблюдение и уважение прав и свобод человека и гражданина (ст. 5), законность (ст. 6), беспристрастность (ст. 7), открытость и публичность (ст. 8), общественное доверие и поддержка граждан (ст. 9), взаимодействие и сотрудничество (ст. 10), использование достижений науки и техники, современных технологий и информационных систем [3, с. 31].

Принцип законности закреплён в ст. 6 ФЗ и проявляется в трёх основных аспектах. Согласно первому аспекту, упомянутому нами ранее, все сотрудники полиции должны соблюдать закон. Второй аспект касается

правоприменительной деятельности сотрудников полиции, в частности необходимости соответствия закону всех принятых сотрудниками полиции актов применения права. Третий аспект заключается в том, что сама деятельность сотрудников полиции направлена на восстановление закона<sup>1</sup>.

*Таким образом,* органы внутренних дел являются исполнительными органами власти и занимают важное место в механизме Российского государства, осуществляющие в рамках предоставленных полномочий на территории Российской Федерации защиту прав и свобод человека и гражданина, обеспечение охраны общественного порядка и общественной безопасности, предупреждение и пресечение преступлений и административных правонарушений.

### Список литературы

1. Зражевский А. Д., Стародубцева И. А. Конституционный уровень механизма реализации принципа законности в деятельности органов государственной власти / Конституционное и муниципальное право. 2012. № 8. С. 24–28.
2. Конституция Российской Федерации (принята всенародным голосованием 12 декабря 1993 года с изменениями, одобренными в ходе общероссийского голосования 1 июля 2020 года) / СЗ РФ. 2020. № 11. Ст. 1416.
3. Костенников М. В., Куракин А. В. Принципы организации и деятельности российской полиции / Государство и право. 2012. № 7. С. 13-19.
4. Указ Президента РФ от 21 декабря 2016 года № 699 (ред. от 6 июня 2022 года) «Об утверждении Положения о Министерстве внутренних дел Российской Федерации и Типового положения и типового положения о территориальном органе Министерства внутренних дел Российской Федерации по субъекту Российской Федерации» / <http://www.pravo.gov.ru> – 06.06.2022. № 0001202206060002.
5. Федеральный закон от 30 ноября 2011 года № 342-ФЗ (ред. от 1 сентября

---

<sup>1</sup> Зражевский А. Д., Стародубцева И. А. Конституционный уровень механизма реализации принципа законности в деятельности органов государственной власти // Конституционное и муниципальное право. 2012. № 8. С. 24–28.

2021 года) «О службе в органах внутренних дел Российской Федерации и внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации» / СЗ РФ. 2021. № 1. Ч. I. Ст. 56.

б. Федеральный закон от 7 февраля 2011 года № 3-ФЗ (ред. от 21 декабря 2021 года) «О полиции» / СЗ РФ. 2021. № 52. Ч. I. Ст. 8983.

## ЭКОНОМИЧЕСКИЕ НАУКИ

---

УДК 338.984

### СТРАТЕГИЧЕСКОЕ ПЛАНИРОВАНИЕ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПРЕДПРИЯТИЯ

**Гаджиева Севиндж Мубариз кызы**

студент

**Научный руководитель: Тришкина Нелли Искандаровна,**  
Орский гуманитарно – технологический институт (филиал)  
ФГБОУ ВО «Оренбургский государственный университет»

***Аннотация.** В статье изучена сущность планирования деятельности предприятия, также рассмотрена классификация видов. Более подробно проанализировано стратегическое планирование: назначение и его этапы разработки.*

*The article examines the essence of enterprise activity planning, and also considers the classification of types. Strategic planning is analyzed in more detail: the purpose and its stages of development.*

***Ключевые слова:** планирование деятельности предприятия, стратегическое планирование деятельности предприятия, этапы разработки*

***Keywords:** enterprise activity planning, strategic enterprise activity planning, development stages*

Планирование, являясь нормой любой предпринимательской деятельности, необходимо для предвидения будущей ситуации и для эффективного достижения цели. Процесс планирования связан с анализом и принятием решений и требует времени и умственных усилий. Время – особый невосполнимый вид ресурсов [3].

Он дает возможность оценить уже совершенные действия (помогает ответить на вопросы: что уже было сделано? что я от этого получил? какие ресурсы

уже есть? и т. д.).

Основные цели процесса планирования деятельности предприятия:

- 1) оптимизация всех видов затрат (устранить большие затраты, разработать более эффективную стратегию);
- 2) координация действий коллектива (обеспечить согласованность всех звеньев управления);
- 3) предвидение событий с целью снижения риска и необоснованных потерь(анализ);
- 4) готовность к быстрому реагированию на изменение окружающей среды [1].

По классификации планы делятся на перспективные (долгосрочные (стратегические), сроком на 10–15 лет и среднесрочные (оперативные)– на 3–5 лет) и текущие (краткосрочные на период до 1 года). Также различают планы по строгости исполнения: строгого исполнения и «советы» (директивные и индуктивные. Планы могут разрабатываться на разных уровнях: страны, региона, города, организаций [2].

Любой план, в независимости от вида, должен быть осуществимым, долговечным и приспособляющийся к внутренним и внешним изменениям производственной рыночной системы и ее окружения. План может непрерывно меняться или корректироваться под влиянием: рыночных перемен и требований; изменение нормативно-правовой информации; получения научных знаний и опыта в данной сфере; появление проблем; изменение миссии, целей и задач предприятия.

Стратегическое планирование определяет: будущие направления развития предприятия и виды его деятельности. Объединяет в систему маркетинговую, проектную, производственную и финансовую деятельность. Также помогает предприятию приспособиться к внешней среде с целью обнаружения хороших и плохих качеств организации. Данный вид плана для разных компаний может быть многообразным (для одних долгосрочных, а для других-краткосрочным). В крупных организациях, обычно, является долгосрочным (на 10–15 лет). Для

достижения значительных темпов экономического роста стратегическое планирование должно быть сконцентрировано на долгосрочное развитие организации.

Стратегическое планирование выступает как процесс, посредством которого осуществляется взаимодействие организации с ее окружением. В то же время стратегическое управление — это область научных знаний, изучающая приемы, инструменты, методологию принятия стратегических решений и способы их практической реализации. Деятельность по стратегическому управлению связана с постановкой целей и задач организации и с поддержанием взаимоотношений между организацией и окружением, которые позволяют добиваться ей своих целей, соответствует ее внутренним возможностям и позволяет оставаться восприимчивой к требованиям внешней среды. Стратегическое управление — это управление в социально-экономических системах.

Процесс стратегического планирования на предприятии заключается в достижении стратегической цели через выбор и реализацию стратегии, на основе реализации обоснованных методов и моделей стратегического анализа, формирования программ стратегического плана, а также установления основных показателей его финансово-хозяйственной деятельности. Так как планирование — многоступенчатый комплекс, каждый его этап проводят в определенный промежуток времени.

Первый этап планирования – формулирование цели, отражающая миссию компании. Она способствует формулировке главного направления работы и созданию ориентиров для будущего стратегического планирования. Лучше установить миссию, которая сплотит руководство и сотрудников [4].

После того, как миссия будет утверждена, определяют цели компании, которые должны быть: точными и измеряться в цифрах, зафиксированными по времени реализации, а также базироваться на ресурсах компании. Данные сведения нужны для того, чтобы цели планирования были реализованы, а не оставались «мечтой» компании. Непродуманные цели приведут к краху организации (она потерпит большие убытки). Все цели можно изобразить на дереве целей, где каждая займет свой уровень.

Стратегический анализ внешней и внутренней среды- фаза планирования, предполагающая всесторонний анализ внешней и внутренней среды, в которых проходит работа компании

Следующий этап- разработка 2–3 выгодных решений. Взвешиваются все угрозы и преимущества каждой из стратегий, и компания выбирает наилучший вариант [5].

После того, как стратегия будет окончательно сформулирована, предприятие приступает к ее воплощению. Но перед этим определяют главные ориентиры, они покажут результаты промежуточных и долгосрочных целей. Что бы стратегия была реализована, в ней должны участвовать все члены компании, как и руководство, так и подчиненные, ибо это поможет достичь наилучшего результата. При этом у каждого отдела будет собственный свод задач, которые будут предоставляться руководителю.

Оценка результатов проводимого плана- этап сравнения прогнозируемых и полученных результатов. Итоги стратегического планирования оценивают по показателям рентабельности и соотношению доходов за вычетом расходов компании.

Таким образом, стратегическое планирование дает возможность компании выделиться среди конкурентов, показать свои преимущества перед ними. В результате она займет определенное место на рынке.

### **Список литературы**

1. Быкова, Н.И. Управление рисками при финансировании предприятий. - СПб.: Наука, 2019. - 265 с. ISBN 978-2-401-00940-2
2. Гончарова, Д. Комплексный подход к управлению рисками для российских компаний. - М.: Вершина, 2018.- 340 с.
3. Коласс, Б.М. Управление финансовой деятельностью предприятия, проблемы, концепции, методы: Учебное пособие / Под ред. проф. Я.В. Соколова. – М.: ЮНИТИ, 2019. - 159 с. ISBN 978-5-238-02188-1.
4. Савинская, Н. А., Багиева М. Н. Риски и устойчивость предприятий. -

М.: Финансы и статистика, 2020. - 238 с. ISBN 978-5-94373-229-4.

5. Титов, В. В. Организационно-методические вопросы управления рисками в российском бизнесе. - М.: Омега-Л, 2018. - 319 с. ISBN 568-5-394-01375-0.

УДК 33

## ИННОВАЦИОННЫЕ НАПРАВЛЕНИЯ В СТРАТЕГИЧЕСКОМ УПРАВЛЕНИИ ПЕРСОНАЛОМ

**Крикуненко Татьяна Александровна**

студент

ФГБОУ ВО «Тульский государственный педагогический университет  
им. Л. Н. Толстого», город Тула

***Аннотация.** В статье приведены важнейшие понятия стратегического управления персоналом современного предприятия, актуальные инновационные направления развития данной системы, являющиеся фактором стратегического развития для любого субъекта экономики.*

*The article presents the most important concepts of strategic personnel management of a modern enterprise, current innovative directions of development of this system, which are a factor of strategic development for any economic entity.*

***Ключевые слова:** инновационные технологии, персонал, стратегия развития, управление персоналом, цифровизация экономики*

***Keywords:** innovative technologies, personnel, development strategy, personnel management, digitalization of the economy*

Современные рыночные отношения позволяют отметить, что система управления персоналом любого современного предприятия - одна из наиболее важных систем его управления в стратегическом плане, она должна концентрироваться на оптимизации деятельности всех сотрудников с целью повышения ее эффективности, так как это наиболее важный стратегический ресурс предприятия.

Целью стратегической системы управления персоналом предприятия является обеспечение развития и реализации его кадрового потенциала, при этом

происходит фокусировка на инновационном подходе к данному процессу, так как в современных рыночных реалиях его реализация видится как нечто новое, как усовершенствованный процесс, используемый в практической деятельности организованной системы управления персоналом предприятия с целью повышения успешности его стратегического развития.

Управление персоналом представляет собой сферу знаний и умений, которые «направлены на процесс обеспечения современного предприятия персоналом, который способен на качественном уровне исполнять возложенные на него обязанности и реализовывать собственные эффективные для предприятия идеи в ходе исполнения работы» [1, с. 15].

Процесс управления персоналом представляет собой подбор и расстановку сотрудников, обучение их наиболее прогрессивным приемам ведения работы, обновление уровня их знаний, воздействие на них в морально-психологическом плане, разрешение ситуаций конфликтного характера в коллективе с целью того, чтобы обеспечить его слаженную и эффективную работу [2, с. 17].

Представленные определения нескольких авторов, можно дать собственное: вся система управления персоналом современного предприятия представляет собой целую совокупность методов, форм и инструментов разного характера, у которых предназначение - для более эффективного использования сотрудников современного предприятия с обеспечением нужного ему уровня средней выработки каждого из них в отдельности.

Важнейшие задачи, которые могут быть решены посредством стратегического управления персоналом [3, с. 89]:

- своевременность обеспечения современного предприятия сотрудниками необходимого квалификационного уровня и в соответствующем количестве;
- оптимизация структуры сотрудников;
- повышение кадрового потенциала, рациональность его использования с целью реализации бизнес-стратегии современного предприятия;
- образование и улучшение механизмов в стратегическом управлении человеческими ресурсами субъекта экономики и др.

Следовательно, посредством внедрения инновационных составляющих в стратегическом управлении персоналом, может быть сделана более эффективной деятельность современного предприятия в стратегическом плане.

Проявление управленческих инноваций можно увидеть в целенаправленном изменении состава функций, организационных структур, технологии и организации всего процесса управления современным предприятием. Процесс внедрения инновационных технологий в систему управления персоналом современного предприятия должен проводиться на базе выполненного исследования имеющейся системы, определения всех ее возможностей и недостатков, а вместе с тем необходимо принимать во внимание последние изменения в сфере стратегического управления персоналом.

В качестве важнейших инновационных технологий сегодня во время цифровизации экономики, которая внедряется во все сферы жизни общества, выступает цифровизация и системы стратегического управления персоналом. Готовность к перестраиванию процессов и технологий в управлении персоналом, принимая во внимание самые новые IT-тренды и, в первую очередь, возможности цифровизации, выступает в качестве важного условия конкурентоспособности структурных подразделений по управлению персоналом и всего предприятия в целом.

В системе стратегического управления персоналом современного предприятия цифровизация является организацией комфортной цифровой среды для сотрудников [4, с. 69]. К примеру, сотрудник может планировать отпуск и командировки в своем виртуальном «личном кабинете». При всем этом не нужны затраты времени на проведение поиска образцов документации, потому что все информационные сведения - в одном месте.

К примеру, в одном предприятия осуществлена автоматизация всех кадровых процессов. Сотрудником в его личном кабинете выбирается нужная справка, далее отправляется сотруднику, которым ставится печать. Но при этом данное действие называется автоматизацией, а цифровизация заключается в соединении живого и неживого при помощи цифрового инструмента. К примеру, на

предприятию существовал автоматизированный процесс заказа и управления обучением персонала, а его обработка шла не менее 8 час.

Посредством процесса цифровизации – в данном случае платформы по управлению бизнес-процессами и роботов – все это может быть выполнено за 15 мин. Максимум. В чат-боты перекладывается процесс онбординга – то есть адаптации нового персонала. В целом их адаптация проходит за год, и данный период отслеживают и контролируют, в т. ч. при помощи инструментов геймификации. Также при помощи IT-решений может быть создана система электронного обучения, в которой каждый сотрудник сможет осуществить выбор набора программ повышения квалификационного уровня персонала.

Проводя исследование современной практики управления ведущих современных предприятий, бизнес-ассоциаций, зачастую можно отметить, каким образом традиционная система управления человеческими ресурсами интерпретируется аббревиатурой «E-HRM», а это отражает стремительность проникновения составных элементов электронно-цифровых технологий в структуру администрирования и контроля всех социально-экономических систем в указанной управленческой отрасли [2, с. 18].

При этом можно подчеркнуть, что актуальность исследования процессов внедрения цифровых возможностей в стратегию управления персоналом современного предприятия обуславливается стремительностью диджитализации бизнес-процессов везде, которая существенным образом сказывается на способности различного рода субъектов экономики к удовлетворению запросов их потребительской аудитории.

В данной статье рассмотрение процесса проникновения электронно-цифровых технологий в качестве инновационной технологии в стратегическое управление персоналом современного предприятия может быть подчеркнуто тем, что базовые операции управления персоналом могут проводиться в цифровой форме и это может проводиться посредством инновационных инструментов такого плана:

– при помощи геймификации – представляет собой игровую концепцию,

которую используют руководители бизнес-проектов современного предприятия для образования у его персонала профессиональных навыков в задачах и процессах неигровых [5, с. 320];

– удаленное администрирование своего персонала программными приложениями, проприетарными программными обеспечениями, пиринговыми сетями, телефонии, социальных и стриминговых сетей, а вместе с тем и блоггинга;

– Smart-рекрутинг – является концепцией ведения подбора персонала современного предприятия, базой которой является применение таких цифровых инструментов, как: роботы-рекрутеры, чат-боты, онлайн-продажи вакансий, таргетированная реклама вакансий и др.;

- Smart-обучение – является концепцией развития персонала современного предприятия при помощи инновационных электронно-цифровых технологий (обучение мобильное, с применением средств искусственного интеллекта);

– облачные технологии – представляют собой хранение информационных сведений вне программного обеспечения современного предприятия (то есть, к примеру, в сети Интернет) и др.

Таким образом, представленная информация позволяет отметить, что инновации в системе стратегического управления персоналом - основа инновационного развития современного предприятия, потому что обеспечивают условия для эффективного функционирования и развития его кадрового потенциала, являющегося важнейшим ресурсом.

### Список литературы

1. Ахильгова, М. Б. Трансформация управленческих технологий в цифровой экономике / М. Б. Ахильгова, Л. М. Ужахова / Экономические и социально-гуманитарные исследования. – 2022. - №1. – С. 15–19.

2. Емелькин, Р. А. Инновационные методы управления персоналом / Р. А. Емелькин / Научный Лидер. – 2022. - №22. – С. 17–19.

3. Захарова, Л. Н. Организационная жизнеспособность персонала как социальный феномен / Л. Н. Захарова, З. Х. М. Саралиева, О. А. Маслова, А. И.

Махалин / Личность. Культура. Общество. – 2022. – Т. 24. - №1. – С. 87–102.

4. Козловская, Е. Н. Инновации в управлении персоналом / Е. Н. Козловская / Научный Лидер. – 2022. - №3. – С. 68–71.

5. Тлехуч, Б. Р. Инновации в сфере управления персоналом / Б. Р. Тлехуч, А. А. Карпусенко / Структурная и технологическая трансформация России: проблемы и перспективы. От НЭПа до наших дней: материалы конференции. – Краснодар: ФГБУ «РЭА» Минэнерго России Краснодарский ЦНТИ – филиал ФГБУ «РЭА» Минэнерго России, 2021. – С. 317–323.

УДК 336.011

**РАЗЛИЧНЫЕ ПОДХОДЫ И МЕТОДЫ ОЦЕНКИ РИСКОВ****Сиринек Алена Александровна****Леонова Владлена Андреевна**

магистранты

ФГБОУ ВО «Ростовский государственный университет (РИНХ)»

***Аннотация.** Инвестирование всегда связано с риском. Из-за перехода к рыночным отношениям возрастает и его степень. В современных условиях при росте неопределенности возрастает риск. Это связано с постоянными и быстрыми изменениями экономической ситуации в стране в целом и на инвестиционном рынке в частности. Постоянное увеличение риска также обусловлено и ростом предложения инвестиций в приватизируемые объекты, с появлением новых элементов и финансовых инструментов для инвестирования. Инвестиционные риски имеют сложную структуру, каждый компонент которой – неоднороден. Сейчас, для инвестирования открыты все возможности, вкладывать деньги можно куда угодно, будь то рынок ценных бумаг, инновационный бизнес или криптовалюты. Но при этом хочется понимать и хотя бы примерно оценивать, какие нас ждут затраты и риски. Если сделать это грамотно, то можно значительно снизить возможность из возникновения*

***Ключевые слова:** риск, доходность, фактор, инвестиция, анализ*

***Abstract.** Investing is always associated with risk. Due to the transition to market relations, its degree is also increasing. In modern conditions, with increasing uncertainty, the risk increases. This is due to the constant and rapid changes in the economic situation in the country as a whole and in the investment market in particular. The constant increase in risk is also due to the increase in the supply of investments in privatized facilities, with the emergence of new elements and financial*

*instruments for investment. Investment risks have a complex structure, each component of which is heterogeneous. Now, all opportunities are open for investment, you can invest money anywhere, be it the securities market, innovative business or cryptocurrencies. But at the same time, I want to understand and at least roughly estimate what costs and risks are waiting for us. If you do this correctly, you can significantly reduce the possibility of its occurrence.*

**Key words:** risk, profitability, factor, investment, analysis

Методы оценки в основном делятся на две большие группы: количественные и качественные. Ниже изображена и описана структура.

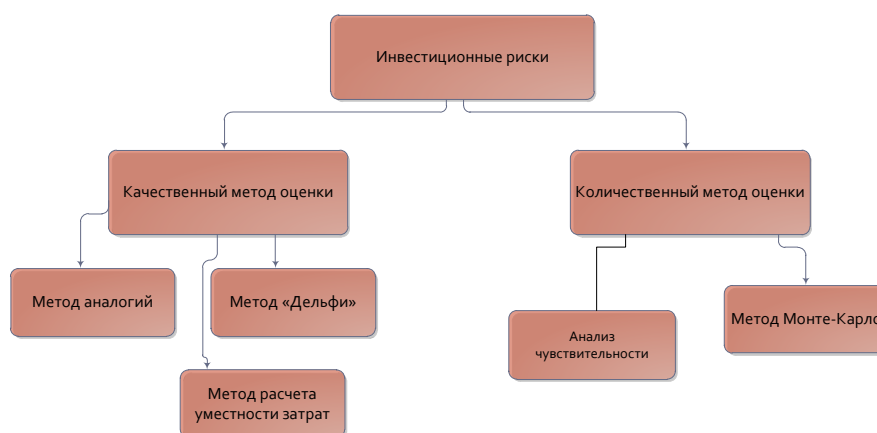


Рисунок 1 - Структура методов оценки

К качественным методам оценки рисков относят:

1. Метод аналогий. Суть метода, понятна из названия. Он заключается в том, чтобы сравнивать аналогичные проекты по степени риска. С помощью данного метода, изучая другие проекты, можно понять, какие именно факторы влияли на него. И определить какая степень риска ждет нас. Но самой главной проблемой этого метода является, выбор аналога для оценки.

2. Метод «Дельфи». Насколько известно название авторы метода позаимствовали у Дельфийского Оракула из Древнегреческих мифов. Суть метода состоит в том, что путем изучения, независимые эксперты и аналитики, достигают общего консенсуса.

3. Метод расчета уместности затрат. Он фокусируется на выявлении потенциальных областей риска и используется лицом, которое принимает решение

об инвестировании средств, чтобы минимизировать риск, угрожающий капиталу. Считается, что перерасход средств может быть вызван одним из четырех основных факторов или их комбинациями.



Рисунок 2 - Схема проведения метода дельфи

— Изначальная недооценка стоимости всего проекта или его отдельных этапов и компонентов;
— Изменения проектных ограничений в связи с непредвиденными обстоятельствами;
— Разница в производительности (она отличается от той, что была предусмотрена в проекте)
— Увеличение стоимости проекта по сравнению с исходной. Это происходит из-за инфляции или изменения налогового законодательства.

Рисунок 3 - Четыре основных фактора

Количественная оценка предполагает использование одного из следующих видов анализа:

1. Метод Монте-Карло. При проведении расчетов по методу Монте-Карло предполагается, что известны значения всех параметров, определяющих стоимость отдельных составляющих денежного потока инвестиционного проекта. Для тех параметров, которые считаются факторами риска, начальное значение используется, как ожидалось, при моделировании случайного распределения этого фактора на компьютере. Организационно метод Монте-Карло можно описать как метод компьютерного моделирования, проходящий через следующую

ПОСЛЕДОВАТЕЛЬНОСТЬ ОСНОВНЫХ ЭТАПОВ.



Рисунок 4 - Процесс анализа риска по методу Монте-Карло

При использовании метода Монте-Карло следует учитывать, что реализация предполагает оценку общей устойчивости проекта к изменениям выбранных факторов риска (в нашем примере цены и условно переменные затраты). Это связано с тем, что, как и анализ дискретной чувствительности, этот метод основан не на использовании возможных будущих изменений выбранного внешнего фактора риска, например цен на соответствующем рынке, а на компьютерном моделировании распределения выбранных факторов риска.

2. Анализ чувствительности. Этот анализ можно разделить на два метода: метод вариации параметров и метод критических точек.

Преимущества метода:

- относительная простота в использовании и понимании
- дает представление о пределе погрешности для каждой переменной, прежде чем положительный результат перейдет в отрицательный
- может быть использован с моделированием данных.

Недостатки метода:

- не учитывает вероятности изменения переменных
- одновременно изменяется только одна переменная.

В действительности переменные часто являются взаимозависимыми и изменение одной означает изменение другой.

Рисунок 5 - Преимущества и недостатки метода чувствительности

Для анализа чувствительности методом вариации параметров необходимо

провести следующий алгоритм. Первое, что нужно сделать, это выбрать главный показатель эффективности, такой как ЧДД. Далее выбирают неопределенные параметры, такие как объем продаж, время реализации или цена продукта. После для неопределенных факторов устанавливают предельные значения. Отсюда следует необходимость расчёта значения ключевого показателя для некоторых значения неопределенного фактора. И в заключение необходимо построить графики зависимости главного показателя эффективности от изменения относительно значений неопределенных факторов. Делая вывод о методах оценки можно сказать, что эффективней всего применять их комплексно, при этом используя разные компьютерные программы. Так же стоит отметить, что инвестору самому необходимо понимать и оценивать степень риска и пытаться учитывать самые разные потенциальные угрозы.

### Список литературы

1. Шарп У. Ф., Александер Г. Д., Бейли Д. В. Инвестиции: Учебник/пер. с англ. – М.: ИНФРА – М, 1999. – 1028 с.
2. Брейли Р., Майерс С. Принципы корпоративных финансов М.: ЗАО «Олимп-Бизнес», 2004.
3. Рынок ценных бумаг: Учебное пособие. /Под ред. д. э. н., проф. В. С. Золотарева. – 2-изд., доп. и перераб. – Ростов н/Д: РГЭА, 1999. – 323 с.
4. Markowitz H. Portfolio Selection / Journal of Finance, 1952, vol. 7, no. 1, pp. 77–91.

УДК 339.137.2

## ОЦЕНКА И ПОВЫШЕНИЕ КОНКУРЕНТОСПОСОБНОСТИ ПРЕДПРИЯТИЯ

**Солодкая Марина Константиновна**

студент

**Научный руководитель: Тришкина Нелли Искандаровна,**

к.э.н., доцент

Орский гуманитарно-технологический институт (филиал)

ФГБОУ «Оренбургский государственный университет»,

город Орск

***Аннотация.** В условиях рыночной экономики высокая конкурентоспособность является главной целью и задачей любого предприятия, поэтому ее можно считать важнейшим фактором коммерческого успеха компании. Высокая конкурентоспособность достигается не только за счет качества управления, но во многом зависит от конкурентоспособности продукции, то есть преимуществ перед продукцией, производимой конкурирующими предприятиями.*

*In a market economy, high competitiveness is the main goal and task of any enterprise, so it can be considered the most important factor in the company's commercial success. High competitiveness is achieved not only through the quality of management, but largely depends on the competitiveness of products, that is, advantages over products manufactured by competing enterprises.*

***Ключевые слова:** конкуренция, конкурентоспособность предприятия, оценка конкурентоспособности, повышение конкурентоспособности*

***Keywords:** competition, competitiveness of an enterprise, assessment of competitiveness, increasing competitiveness*

Что такое конкуренция?

Активное соперничество между множеством конкурентов за привлечение, сохранение и дальнейшее развитие прибыльных отношений с клиентами является одной из наиболее характерных и всеобъемлющих характеристик хорошо функционирующей рыночной экономики. Это описание может также служить реалистичным определением важности конкуренции.

### Рынки

Все формы экономической конкуренции являются динамическими процессами и происходят на рынках. С точки зрения потребителей рынок определяется категорией продуктов, то есть продуктами, которые конкурируют друг с другом, чтобы удовлетворить одни и те же или похожие потребности и получить ценный опыт. С другой стороны, со стороны предложения на рынке, с точки зрения отдельного конкурента, релевантный рынок состоит из всех существующих и потенциальных покупателей продукта. Клиенты, которые требуют аналогичные продукты, исходя из схожих потребностей и желаний, составляют сегмент рынка. Таким образом, рыночные сегменты представляют собой фактические и реальные области конкуренции на рынке. С этой точки зрения конкуренция на рынке, по сути, заключается в том, чтобы добиться большего успеха, чем другие, в удовлетворении потребностей и желаний сегмента рынка в рамках определенной категории продуктов. Выигрыш для того, кто преуспевает, — это прибыль и перспективы роста и увеличения стоимости.

### Дифференциация

В этой реальности эффективная конкуренция, в конечном счете, заключается в том, чтобы выгодно выделиться по сравнению с конкурентами, создав заметное и привлекательное отличие. По этой причине конкуренция на реальных рынках носит характер конкурентной конкуренции за привлекательную дифференциацию. Эта конкуренция требует постоянных инноваций и улучшений продуктов с течением времени. Таким образом, конкуренция способствует продвижению инноваций, а инновации способствуют усилению конкурентного давления на рынке - положительный круг, движимый динамичным взаимодействием между конкуренцией и инновациями.

## Оценка конкурентоспособности предприятия

В нынешней конкурентной среде компаниям нужно правильно оценить свои возможности, выделиться и получить преимущество перед конкурентами.

В настоящее время общепринятой методики оценки конкурентоспособности предприятия нет. Оценка конкурентоспособности предприятия представляет собой сложную многофакторную задачу, которая сводится к определению наиболее значимых числовых показателей конкурентоспособности и их интегрированию, деятельности, финансового положения, эффективности инвестиций и так далее [1].

Существует большое количество методов оценки конкурентоспособности бизнеса, и все их можно разделить на следующие категории:

Матричные методы: это простые методы оценки конкурентоспособности, они дают наглядную информацию, так как все оценки производятся в системе координат (ось абсцисс - темпы роста/снижения объема продаж; ось ординат - относительная доля рынка). Методы основаны на учете конкурентного процесса в разработке и при наличии достоверной информации проводится анализ достаточного качества.

Метод оценки конкурентоспособности товара или услуги: на основе оценки товара. Считается, что чем выше конкурентоспособность, тем выше качество продукции и ниже себестоимость. Хотя этот метод очень прост и нагляден, он не дает полной оценки сильных и слабых сторон компании.

Метод, основанный на теории эффективной конкуренции: компания считается конкурентоспособной, если речь идет об эффективной работе всех подразделений, то есть об оценке эффективности использования ресурсов. Этот метод используется промышленными предприятиями и включает в себя оценку хозяйственной деятельности, исключает дублирование показателей и дает обзор положения компании на внутреннем и внешнем рынках.

Методы, основанные на комплексном подходе к оценке. К ним относятся критерии, характеризующие уровень удовлетворения потребностей потребителей, и критерии эффективности производства. Хотя этот метод может учитывать

текущий уровень конкурентоспособности и возможную динамику в будущем, в данной оценке используются методы, перечисленные выше, поэтому все недостатки переносятся на этот метод [2].

Таким образом, оценка конкурентоспособности предприятия осуществляется по ряду методов, а также подходов. Метод выбирают в соответствии с целью исследования, предоставленной информацией, оцениваемыми свойствами и ожидаемыми результатами.

Следует отметить, что в каждой отдельной ситуации, в которой находится предприятие, оптимальный выбор метода оценки конкурентоспособности компании будет разным.

Направления повышения конкурентоспособности предприятия

Проблема повышения конкурентоспособности волнует руководителя любого предприятия.

Успех в конкурентной борьбе является конечной целью практически любого бизнеса. Достигнута он или нет, зависит от конкурентоспособности предприятия, то есть насколько она лучше аналогов - других предприятий.

Таким образом, на современном этапе развития экономики и рынка предприятиям для удержания своих позиций и выживания следует быть конкурентоспособными, то есть знать свои слабые и сильные стороны, применять весь потенциал организации для занятия лидирующих позиций в отрасли, совершенствовать системы управления, проводить анализ деятельности конкурентов, предоставлять услуги, отвечающие требованиям рынка, и потребителей. Ведь конечная цель любого предприятия – победа в конкурентной борьбе как закономерный итог постоянных и непрерывных усилий развития предприятия [3].

В условиях современной экономики для достижения предприятия желаемой конкурентоспособности необходимо четко знать свои цели и достигать их грамотными методами. В этой ситуации на первый план выходит знание своих конкурентных преимуществ и умение их использовать. Необходимо развивать конкурентные преимущества предприятия, существенно отличающие ее от конкурентов.

Первое направление, которое стоит рассмотреть — это увеличение размера реализации продукции. Тем не менее, следует учитывать, что это направление не даст желаемых показателей, так как не учитываются доходы и расходы предприятия.

Рассмотрим следующий метод – изменение структуры изготавливаемых продуктов, регулярное обновление. Система обеспечения качества продукции является важной задачей для производителей. Эта система должна охватывать всю деятельность бизнеса. Обеспечение качества — это запланированные систематические процедуры, которые внедряются в систему качества, чтобы обеспечить достаточную уверенность в том, что объект будет соответствовать требованиям качества. Между «конкурентоспособность предприятия» и «конкурентоспособность товаров, услуг» существует тесная связь, поскольку компания опосредованно обеспечивает конкурентоспособность через свою продукцию или услуги.

Сокращение затрат - один из способов увеличить конкурентное преимущество. Предприятие, потратившее меньше денег на производство, окажется в лучшем положении, чем его конкурент. Но сегодня это преимущество достаточно сложно сохранить, для этого необходимо использовать все необходимые меры. Этот метод предполагает грамотную работу сотрудников по совершенствованию производственных процессов, организационной структуры и управления. При выборе этого метода необходимо анализировать затраты на всех этапах планирования и производства.

Еще одно мероприятие, которое направлено на повышение конкурентоспособности - бенчмаркинг. Указывает на постоянный анализ опыта других компаний, регулярное сравнение желаемых результатов. Полученная информация должна подтверждать эффективные действия. Повышение конкурентоспособности гарантируется за счет улучшения всего, что связано с этим.

В самом простом варианте применение бенчмаркинга состоит из четырех действий:

- осознание и анализ деталей собственных бизнес-процессов;
- анализ бизнес-процессов других компаний;

– сравнение результатов своих процессов с результатами анализируемых фирм;

– введение качественных или количественных изменений для преодоления отрыва.

Следовательно, модель может обеспечить значительные преимущества для предприятий любого размера, начиная с малых и кончая транснациональными корпорациями. С помощью бенчмаркинга предприятию удастся улучшить качество работы, а значит, повысить свою конкурентоспособность.

Поэтому на современном этапе экономического и рыночного развития, чтобы сохранить свои позиции, предприятия должны быть конкурентоспособными, то есть знать свои сильные и слабые стороны, использовать весь потенциал предприятия, чтобы занять лидирующие позиции в отрасли, совершенствовать системы управления, анализировать деятельность конкурентов, предлагать услуги, отвечающие требованиям рынка и потребителей. Ведь конечной целью любого бизнеса является победа в конкурентной борьбе как закономерный результат постоянных и непрерывных усилий по развитию бизнеса.

### **Список литературы**

1. Бубнова А. Г. Конкурентоспособность предприятия и методы ее оценки / Молодежный научный форум. 2019. - № 3. - С. 40–45.

2. Сучкова, Е. А. Методы оценки конкурентоспособности организации / Е. А. Сучкова, И. Ю. Харламова. / Молодой ученый. - 2020. - № 4 (294). - С. 156–159.

3. Ежова В. А. Методы оценки и прогнозирования конкурентоспособности предприятий: учебное пособие/ В. А. Ежова. - СПб.: ФГБОУВО «СПбГУПТД», 2020. - 37 с. - ISBN 978-5-7937-1811-0.

УДК 331.23

**АНАЛИЗ ФОРМ И СИСТЕМ ОПЛАТЫ ТРУДА НА ПРЕДПРИЯТИИ****Тавадян Альбина Арнодиковна**

студент

**Научный руководитель: Тришкина Нелли Искандаровна,**

Орский гуманитарно – технологический институт (филиал)

ФГБОУ ВО «Оренбургский государственный университет»

***Аннотация.** В статье изучены формы оплаты труда на предприятии, в частности рассмотрены различные точки зрения авторов по данному вопросу. Изучена классификация систем оплаты труда, и рассмотрены правовые основы организации оплаты труда на предприятии.*

*The article examines the forms of remuneration at the enterprise, in particular, examines the various points of view of the authors on this issue. The classification of remuneration systems is studied, and the legal basis of the organization of remuneration at the enterprise is considered.*

***Ключевые слова:** форма оплаты труда на предприятии, системы оплаты труда на предприятии, правовые основы организации оплаты труда на предприятии*

***Keywords:** the form of remuneration at the enterprise, the system of remuneration at the enterprise, the legal basis of the organization of remuneration at the enterprise*

Основой оплаты труда является тарифная система, представляющая собой совокупность нормативов, с помощью которых осуществляется дифференциация и регулирование заработной платы в зависимости от сложности выполняемой работы; условий труда (нормальные, тяжелые, вредные, особо тяжелые и особо вредные); природно-климатических условий выполнения работы;

интенсивности и характера труда.

Формы, системы и размер оплаты труда работников предприятия, премии, надбавки, а также другие виды доходов устанавливаются предприятием самостоятельно. Вопросы оплаты труда регулируются с помощью договоров (контрактов). Труд работников оплачивается повременно, сдельно или по иным системам оплаты труда. Оплата может производиться за индивидуальные и коллективные результаты работы.

Для усиления материальной заинтересованности работников в выполнении планов и договорных обязательств, повышении эффективности производства и качества работы могут вводиться системы премирования, вознаграждение по итогам работы за год, другие формы материального поощрения [4, с. 118].

Некоторые исследователи отдельно выделяют социальную функцию заработной платы, которая по своей сути является продолжением и дополнением воспроизводственной. Заработная плата должна не только обеспечивать воспроизводство рабочей силы, но и позволять удовлетворять весь спектр вторичных потребностей (социальных, познавательных, эстетических, духовных), давать возможность человеку воспользоваться набором социальных благ (качественные медицинские и образовательные услуги, обучение детей), а также обеспечить достойный уровень жизни работника, продолжающего трудиться в пенсионном возрасте.

Одним из принципиальных требований к системам оплаты на предприятии является то, чтобы они обеспечивали равную оплату равного труда. Это, в свою очередь, требует, чтобы показатели, используемые для учёта результатов труда, давали возможность оценить как количество, так и качество труда наёмных работников и устанавливать соответствующие этим показателям нормы количества и качества труда.

В практике организации заработной платы имеется два вида нормирования труда: тарифное (устанавливающие нормы качества труда) и организационно-техническое (устанавливающие нормы количества труда при имеющихся организационно-технических условиях его осуществления). В РФ предприятия чаще

всего используют систему тарифного нормирования, сложившуюся ещё в прежней экономической системе [12, С. 100].

Организационно-техническое нормирование обеспечивается каждым предприятием самостоятельно, однако его методология должна быть общей, иначе принцип равной оплаты равного труда будет обеспечен только в рамках предприятия, но не в рамках всего общества.

Сущность оплаты труда проявляется в ее основных функциях, которые она выполняет в фазах общего воспроизводства: производстве, распределении, обмене и потреблении (таблица 1).

1. Воспроизводственная функция заключается в обеспечении воспроизводства рабочей силы на определенном уровне потребления, т. е. величина заработной платы должна давать возможность поддерживать и улучшать условия жизни работникам и членам их семей. Расходы на воспроизводство рабочей силы зависят от природно-климатических, социально-экономических, культурных и других условий. Данные расходы включают в себя затраты на питание, одежду, жилье, отдых, медицинское обслуживание, образование, удовлетворение социальных, духовных потребностей и т. д. Кроме этого, работник должен иметь возможность растить и воспитывать детей, будущие трудовые ресурсы. Социально-экономическое развитие и научно-технический прогресс приводят к резкому возрастанию расходов на воспроизводство рабочей силы. Воспроизводственная функция заработной платы выступает как определяющая по отношению к другим функциям.

В соответствии со ст. 129 ТК РФ оплата труда — это система отношений, связанных с обеспечением установления и осуществления работодателем выплат работникам за их труд в соответствии с законами, иными нормативными правовыми актами, коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами и трудовыми договорами.

К документам, которые контролируют организацию и оплату труда также можно отнести некоторые статьи Гражданского кодекса РФ.

Таблица 1 – Функции заработной платы



– Ст. 746 ГК РФ регламентирует оплату выполненных подрядчиком работ;

– Ст. 735 ГК РФ определяет цену работы в бытовом договоре подряда и порядок её оплаты;

– Ст. 781 ГК РФ определяет порядок оплаты услуг, которые были выполнены согласно договору возмездного оказания услуг, и т. д.

Налоговые отчисления регламентируются Главой 23 «Налог на доходы физических лиц» Налогового Кодекса РФ от 05.08.2000 № 117-ФЗ.

Вопросы установления трудовых взаимоотношений и платы за труд также указываются в правительственных постановлениях и нормативных документах федеральных исполнительных структур и субъектов страны.

## Список литературы

1. Конституция Российской Федерации принята всенародным голосованием 12.12.1993 с изменениями, одобренными в ходе общероссийского голосования 01.07.2020 (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, от 14.03.2020 г. № 1-ФКЗ)/ «Российская газета» от 4 июля 2020 г. № 144.
2. Аббасова Р. Р. Понятие, виды и формы оплаты труда / Р. Р. Аббасова / Молодой ученый. - 2020. - № 19 (309). - С. 183–186. ISSN 5406-0034.
3. Абдыбаева А. А. Формирование трудовых ресурсов (планирование трудовых ресурсов) в компании: мировой опыт / А. А. Абдыбаева, Г. К. Муханова / В сборнике: Вузовская наука: проблемы подготовки специалистов материалы Международной научно-практической конференции. - 2019. - С. 241–245. ISSN 9785-4060.
4. Мазунина О. А. Сущность, формы и системы оплаты труда в коммерческом предприятии / О. А. Мазунина / В сборнике: Научное сообщество студентов XXI столетия. Экономические науки сборник статей по материалам LXXII студенческой международной научно-практической конференции. - 2018. - С. 115–120. ISSN 5238–0311.
5. Ибрагимова А. А. Современные виды, формы и системы оплаты труда / А. А. Ибрагимова, У. З. Мамаева / Материалы II всероссийской научно-практической конференции. Институт управления и социально-экономического развития; Саратовский государственный технический университет.

УДК 331.1

## ОЦЕНКА И НАПРАВЛЕНИЯ ПОВЫШЕНИЯ ПРОИЗВОДИТЕЛЬНОСТИ ТРУДА НА ПРЕДПРИЯТИИ

**Утеуленова Инна Владимировна**

студент

**Научный руководитель: Тришкина Нелли Искандаровна,**

к.э.н., доцент

Орский гуманитарно – технологический институт (филиал)

ФГБОУ ВО «Оренбургский государственный университет»,

город Орск

***Аннотация.** В статье изучены понятие и сущность производительности труда. Изучены аспекты повышения производительности труда на предприятии, в частности рассмотрены различные точки зрения авторов по данному вопросу. Предложены пути повышения производительности труда на предприятии.*

*The article examines the concept and essence of labor productivity. The aspects of increasing labor productivity at the enterprise are studied, in particular, various points of view of the authors on this issue are considered. The ways of increasing labor productivity at the enterprise are proposed.*

***Ключевые слова:** производительность труда, повышение эффективности, произведенная продукция, предприятие, производственный процесс*

***Keywords:** labor productivity, efficiency improvement, manufactured products, enterprise, production process*

Производительность труда характеризует эффективность труда в материальном производстве.

Производительность труда – это количество продукции, произведенное за

определенный период в расчете на одного работника или затраты рабочего времени на единицу продукции.

Рост производительности труда является одним из решающих факторов повышения эффективности производства и связан с увеличением овеществленного труда. При этом действует объективная закономерность уменьшения живого труда, приходящегося на единицу продукции, но таким образом, чтобы совокупные затраты труда также уменьшались. Как показывает опыт промышленных предприятий, чем выше их технический уровень, тем более существенные требования предъявляются к вопросам совершенствования организационно-экономических отношений.

Повышение производительности труда в современных условиях становится одним из важнейших источников обеспечения конкурентоспособности бизнеса за счет снижения издержек производства, накопления инвестиционного капитала и роста доходов компании. Вместе с тем в теории производительности труда существует немало методологических проблем, связанных с оценкой этого показателя. Сложность задачи измерения обусловлена, с одной стороны, многогранностью категории производительности, зависимостью ее динамики от многочисленных факторов роста, а с другой стороны, требованием интеграции производительности с другими важными экономическими параметрами.

Для увеличения темпов роста производительности труда необходимо провести целую систему мероприятий по усовершенствованию экономических механизмов предприятия, выявлению резервов увеличения уровня производительности труда, в том числе, по улучшению системы управления производительностью труда.

Основными источниками резервов повышения производительности труда являются:

- 1) использование возможностей увеличения объема производимой продукции;
- 2) уменьшение трудовых затрат на производство продукции с помощью усовершенствования организации труда, автоматизации производства,

увеличения степени интенсивности труда и т. д.

Для того чтобы использовать резервы повышения производительности труда на предприятии разрабатываются планы организационно-технических и иных мероприятий, в которых принимаются во внимание виды резервов и мероприятия по их использованию.

Управление производительностью труда фактически является частью более широкого управленческого процесса. Суть этого процесса заключается в достижении максимально возможного уровня повышения производительности труда при имеющихся на предприятии в данный момент экономических условиях. С учетом существующих условий должна выбираться и разрабатываться управленческая стратегия по повышению производительности труда.

Производительность труда находится отношением объема произведенной продукции к среднесписочной численности работников. Так как на предприятиях выявлена общая тенденция снижения численности персонала, а основная часть выбывших приходится на рабочих (людей, непосредственно занятых в производстве), то для повышения производительности труда следует увеличить численность рабочей силы.

На уровень производительности труда влияют условия, в которых происходит трудовой процесс. К ним можно отнести освещенность, температурный режим, оснащенность необходимыми предметами труда, психологическую атмосферу в коллективе и др. Как и на любом предприятии, улучшение этих условий приведет к повышению уровня производительности труда.

Достижение наилучших показателей в ходе производственного процесса улучшается при заинтересованности работающих в высоких результатах. Определенные условия, способствующие этому, называются мотивами или стимулами. Повышение мотивационной заинтересованности работников в улучшении их трудовой деятельности, приведет к росту производительности труда.

К факторам динамики производительности труда относится повышение технического уровня производства, использование технического процесса, а именно, использование новых технологических процессов, наиболее

производительных машин и оборудования, механизация и автоматизация ручного труда. Для повышения уровня производительности труда руководству предприятия следует обращать внимание на замещение ручного труда автоматизированным.

Предложенные мероприятия по увеличению производительности труда требуют обоснования для их применения на конкретном предприятии. Самым важным критерием эффективности вынесенных предложений будет являться превышение положительного результата от использования над издержками на их осуществление.

### Список литературы

1. Конституция Российской Федерации (часть первая) от 12.12.1993 г. (ред. от 01.07.2020 г.).
2. Трудовой кодекс Российской Федерации (часть первая) от 30.12.2001 г. № 197-ФЗ (ред. от 25.02.2022 г.).
3. Абдукаримов, И. Т. Управление эффективностью труда в предпринимательской деятельности / И. Т. Абдукаримов / Социально-экономические явления и процессы - 2019. - № 1–2. - С. 11–22. ISSN 5406–0034.
4. Ахлакова, И. Р. Трудовые ресурсы как фактор экономического роста / И. Р. Ахлакова / Теория и практика общественного развития. – 2019. – № 4. – С. 285–287. ISSN 9785-4060.
5. Большакова, В. И. Повышение эффективности деятельности организации на основе роста производительности труда / В. И. Большакова, В. М. Репникова / Нормирование и оплата труда в промышленности. – 2021. – № 8. – С. 14–27. ISSN 5369–01100.
6. Закирьянова, Л. Р. Производительность труда как основной показатель эффективности трудовой деятельности / Л. Р. Закирьянова, Е. С. Куликова / Молодежь и наука. - 2021. - № 4.3. - С. 18. ISSN 5392–24036.
7. Кузьминых, Е. В. Оценка эффективности использования трудового потенциала в организации / Е. В. Кузьминых / Human Progress. - 2021. - Т. 3. - № 9.

- С. 2. ISSN 5321–0194.

8. Федорова, Н. В. Управление персоналом организации: учеб. пособие / Н. В. Федорова, О. Ю. Минченкова. – М.: КНОРУС, 2019. – 432 с. ISBN 978-5-406-00880-5.

## ПОЛИТОЛОГИЧЕСКИЕ НАУКИ

---

УДК 320

### ЭКСПЕРТНОЕ СОПРОВОЖДЕНИЕ КАДРОВЫХ ПРОЦЕДУР НА ГОСУДАРСТВЕННОЙ ГРАЖДАНСКОЙ СЛУЖБЕ

**Ершов Алексей Владимирович**

студент

Среднерусский институт управления - филиал ФГБОУ ВО «Российская академия народного хозяйства и государственной службы»,  
город Орёл

***Аннотация.** Одним из наиболее эффективных механизмов экспертного сопровождения кадровых процедур на государственной гражданской службе можно выделить институт независимых экспертов. Его формирования нацелено на повышение объективности и эффективности проведения конкурсной и аттестационных комиссий по замещению вакантной должности на государственной гражданской службе.*

***Ключевые слова:** государственная гражданская служба, независимые эксперты, кадровые процедуры, конкурсная и (или) аттестационная комиссии по замещению вакантной должности государственной гражданской службы*

Деятельность независимых в кадровых процедурах на государственной службе является одним из элементов реализации принципа открытости и доступности государственной гражданской службы общественному контролю [3].

Использование механизма участия независимых экспертов в кадровых процедурах на государственной гражданской службе способствует объективности порядка проведения конкурсной и (или) аттестационной комиссии (далее – Комиссий). Механизм служит гарантией прав для претендентов на замещение вакантной должности и государственной гражданской службы, и гражданских служащих, которые находятся на службе.

Правовые основы регламентация независимых экспертов впервые были заложены в Федеральном законе от 27 июля 2004 г. №79-ФЗ «О государственной гражданской службе Российской Федерации» (далее – ФЗ №79), который постановил обязательность приглашения независимых экспертов в составы Комиссий. В это время существовала проблема формирования состава независимых экспертов, которые могли бы войти в состав соответствующих комиссий. В связи с этим органы государственной власти стали активно налаживать отношения с научными и образовательными учреждениями, а также другими организациями для формирования состава независимых экспертов [3].

С 2004 года на основе ФЗ № 79 стала формироваться нормативно-правовая база, которая регламентирует процесс создания, состав и деятельность конкурсных и аттестационных комиссий и комиссий по соблюдению требований к служебному поведению и урегулированию конфликт интересов.

Сами независимые эксперты должны обладать знаниями и компетенциями в областях и видах служебной деятельности государственной службы Российской Федерации и экспертной деятельности, а также соблюдать в рамках своей деятельности требования антикоррупционного законодательства Российской Федерации, чтобы исключить конфликт интересов, которые могли бы повлиять на принимаемые Комиссией решения, и Типового кодекса этики и служебного поведения государственных служащих Российской Федерации и муниципальных служащих, регламентирующий правила служебного поведения, которые независимые эксперты должны соблюдать в рамках своей деятельности.

Однако существует проблема, которая связана с отсутствием в форме предоставления сведений о кандидатуре независимых экспертов закрепления прав и обязанностей, а также ограничений, которые могут быть наложены на независимых экспертов во время осуществляемой деятельности. Единственным формализованным ограничением считается необходимость формирования комиссии таким образом, чтобы была исключена возможность возникновения ситуации конфликта интересов, который мог бы повлиять на принимаемые комиссией решения.

Развитие института независимых экспертов продолжается до сих пор. Нормативно-правовая база сформирована как на федеральном, так и региональном уровне, что позволило сделать процесс приглашения и отбора независимых экспертов более эффективным, однако правовые нормы, которые касаются статуса независимых экспертов, остаются разобщенными.

Основным нормативно-правовым актом (далее – НПА), регламентирующим правила приглашения и отбора независимых экспертов, является Постановление Правительства РФ №359 от 12 марта 2021 года «Об утверждении Правил приглашения и отбора независимых экспертов, включаемых в составы конкурсных и аттестационных комиссий федеральных государственных органов».

Полномочия по приглашению и отбору независимых экспертов лежат на Министерстве труда и социальной защиты Российской Федерации.

Начало процедуры формирования сведений о кандидатуре независимого эксперта является добровольным и возможно только на основе его согласия и согласия руководителя организации, представителем которой будет являться независимый эксперт.

Проведя анализ формы подачи сведений о кандидатуре независимого эксперта, включаемого в составы конкурсной и (или) аттестационных комиссий федерального государственного органа, можно выделить ряд следующих критериев, которым должен соответствовать кандидат в независимые эксперты [2]:

- высшее образование по определенному направлению подготовки (специальности) и квалификация;
- тематика научной и образовательной деятельности;
- наличие ученой степени и ученого звания;
- наличие наград и почетных званий;
- опыт работы в Комиссиях федеральных государственных органах, государственных органах субъектов Российской Федерации, органах местного самоуправления, организаций;
- место работы;
- готовность к проведению проверочных мероприятий в отношении

достоверности и полноты предоставленных сведений;

– согласие на обработку персональных данных независимого эксперта.

Сведения о кандидатурах независимых экспертов направляются в Минтруд в срок, который не превышает 30 календарных дней со дня поступления в научные, образовательные и другие организации или государственные органы и органы местного самоуправления.

Важным элементом отбора является соблюдение добровольности включения независимых экспертов в составы комиссий, соответственно, руководитель организации не может направить сведения о кандидатуре независимого эксперта без его согласия, это условие действует и в обратную сторону, независимый эксперт не может подать сведения без согласия руководителя организации [2].

По истечении срока подачи сведений о кандидатурах независимых экспертов Минтруд, в течение 30 календарных дней со дня поступления, занимается их рассмотрением и внесением сведений в реестр независимых экспертов, рекомендуемых для включения в составы комиссий федеральных государственных органов. Реестр размещается на платформе ЕИСУКС.

Использование цифровых систем для ведения реестра и информационного взаимодействия между государственными органами, организациями и представляющими их независимым экспертам формирует среду для создания платформы по осуществлению деятельности независимых экспертов (создание личных кабинетов независимых экспертов, которые в перспективе могут обладать широким функционалом, например: предварительное ознакомление с карточками претендента на замещение вакантной должности государственной гражданской службы). Независимые эксперты, с помощью платформенных решений, могут своевременно актуализировать свои персональные данные в личном кабинете, а также предварительно узнавать график работы конкурсной и (или) аттестационной комиссий.

Кандидат политических наук О. В. Малахова, рассматривая процедуру отбора и подбора независимых экспертов на государственной гражданской службе, отмечает: «На Министерство труда и социальной защиты Российской Федерации

возложено исполнение полномочий по формированию и ведению реестра независимых экспертов, рекомендуемых для включения в составы конкурсных и аттестационных комиссий федеральных государственных органов. Реестром предусматривается классификация информации о независимых экспертах по областям и видам профессиональной служебной деятельности гражданских служащих, вопросам кадровых технологий и гражданской службы, в которых данные лица являются специалистами» [3].

Порядок исключения независимых экспертов из состава конкурсной и (или) аттестационной комиссии осуществляется решением федерального государственного органа, посредством информирования Минтруда в течение 10 рабочих дней после принятия решения [1].

Отзыв независимого эксперта может быть инициирован организацией и или органом, представителем которой он является. Решение об отзыве независимого эксперта направляется руководителем организации в Минтруд с обоснованием факта отзыва данного лица. Однако нет четкой регламентации, кто в этом случае должен информировать независимого эксперта, в отношении которого была произведена процедура отзыва и исключения из состава комиссии данного лица.

При изучении представленной Минтрудом документации о запросе и сведениях, о кандидатуре независимых экспертов можно отметить отсутствие типовой формы предоставления согласия независимого эксперта по запросу государственный орган с учетом области и сферы его полномочий, типовой формы об исключении независимых экспертов из состава комиссии и перечня оснований для исключения из состава комиссии и типовой формы и оснований для отзыва независимого эксперта, рекомендованного для включения в комиссии.

Отсутствие типовых форм и соответствующих перечней могут являться способом для исключения независимого эксперта из состава конкурсной и (или) аттестационной комиссии без объективного повода, что может привести к конфликту интересов между независимым экспертом и представителем нанимателя, или руководителем организации, подчинённым которого является независимый

эксперт, с государственным органом, который пригласил представителя данной организации в качестве независимого эксперта.

### Список литературы

1. Об утверждении Правил приглашения и отбора независимых экспертов, включаемых в составы конкурсных и аттестационных комиссий федеральных государственных органов: Постановление Правительства РФ от 12.03.2021 № 359 [Электронный ресурс]. / Электронный фонд правовых и нормативно-технических документов: [сайт]. / URL: <https://docs.cntd.ru/document/573864372>.

2. Кадровая политика на государственной службе: учебник для вузов / Л. В. Фотина [и др.]; под общей редакцией Л. В. Фотиной. – Москва: Издательство Юрайт, 2022. – 362 с. – (Высшее образование). – ISBN 978-5-534-15359-0. – Текст: электронный / Образовательная платформа Юрайт [сайт]. – URL: <https://urait.ru/bcode/497668> (дата обращения: 14.05.2022).

3. Малахова, О. В. Повышение эффективности государственной гражданской службы на основе формирования системы экспертного сопровождения / О. В. Малахова, О. А. Тихомирова / Научные ведомости Белгородского государственного университета. Серия: История. Политология. – 2018. – Т. 45. – № 3. – С. 583. – DOI 10.18413/2075-4458-2018-45-3-581-590. – EDN YOMCER.

## СОЦИОЛОГИЧЕСКИЕ НАУКИ

---

УДК 316

### КОММУНИКАТИВНАЯ КОМПЕТЕНТНОСТЬ КАК ОДНА ИЗ СОСТАВЛЯЮЩИХ ЭФФЕКТИВНОСТИ РУКОВОДИТЕЛЯ АВИАПРЕДПРИЯТИЯ

Колесникова Анна Юрьевна

бакалавр

Научный руководитель: Красненкова Оксана Александровна,

к.э.н., доцент

ФГБОУ ВО «Санкт-Петербургский университет гражданской авиации»,  
город Санкт-Петербург

*Аннотация.* В статье изучен и рассмотрен феномен коммуникативной компетентности руководителя, а также раскрыто влияние развитости данного навыка на эффективность управляемости авиапредприятия.

*The article examines and examines the phenomenon of the communicative competence of the head, and also reveals the influence of the development of this skill on the effectiveness of the manageability of the airline.*

**Ключевые слова:** коммуникативная компетентность, авиапредприятие, организационный микроклимат, корпоративная культура, речевая культура

**Keywords:** communicative competence, airline, organizational microclimate, corporate culture, speech culture

Авиапредприятие (авиакомпания или аэропорт) – это сложный механизм с большими массивами операционной деятельности и разносторонними технологическими процессами. За качественным результатом АП стоит слаженная работа профессионалов. Координируют и связывают воедино деятельность коллектива авиапредприятия управленцы различных уровней. На сегодняшний день к руководителю предъявляются высокие требования относительно

профессиональных компетенций, однако, не второстепенны и личные навыки, приумножающие его конкурентные преимущества на рынке труда в отрасли гражданской авиации. Личностные характеристики управленца – фундамент, на который накладываются его специальные навыки [1]. Среди разносторонних элементов человеческого капитала руководителя авиапредприятия одним из ключевых является навык выстраивания гибкой коммуникации с коллективом и внешними партнерами. Таким образом, необходимо рассмотреть сущность категории «коммуникативная компетентность».

Под коммуникативной компетентностью понимается совокупность умений человека грамотно выстраивать сложные коммуникационные системы с другими людьми, оперировать этическими нормами при общении, формировать способности быстрой коммуникационной адаптации в новых социальных структурах с учетом психоэмоциональной составляющей аудитории.

Коммуникативная компетентность предполагает сочетание коммуникации и взаимодействия одновременно. Область коммуникации направлена на формирование взаимоотношений и создание благоприятного микроклимата в компании на внутрикорпоративном уровне. Область взаимодействия (кооперации) предусматривает обмен корпоративной и внешней информацией, а также практику коллективной работы. Рассмотрим модель коммуникативной компетентности, представленную на рис. 1.

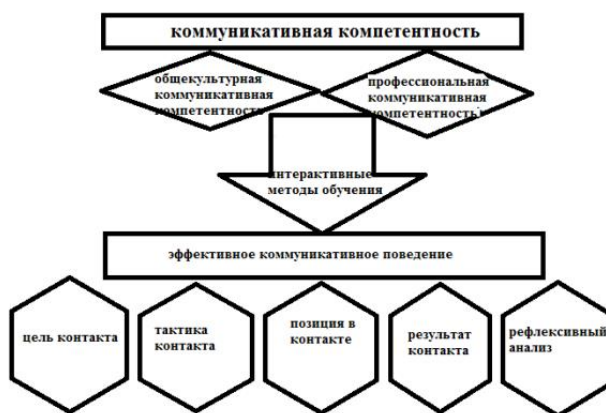


Рисунок 1 – схема модели коммуникативной компетентности

Какие ключевые навыки предполагает понятие «коммуникативная

компетентность»? Для начала стоит отметить, что управленец должен уметь давать социально-психологический прогноз каждой данной коммуникативной ситуации. Это его способность видеть наперед результаты диалога с сотрудником или партнером. Как он выражает мысли? Как настроен на коммуникацию? О чем говорит его невербальная речь и как грамотно построить диалог, чтобы итог удовлетворял целям и миссии авиапредприятия? [2].

Затем следует подчеркнуть навык публичных выступлений. Он необходим управленцу в связи со спецификой служебного положения. В аэропорту (а также авиакомпании) перед началом смены проводится брифинг наземных служб. Это мероприятие позволяет четко проинформировать персонал и раскрыть основные рабочие задачи. От развитого речевого инструментария руководителя зависит осведомленность и понимание коллективом вектора намеченных целей по текущей смене. Именно грамотное и недвусмысленное выстраивание требований к сотрудникам функциональных служб является одним из базовых факторов результативной смены, исключая различного рода недопонимание и несогласованность в коллективе.

В соответствие с программой «Цифровая экономика Российской Федерации», утвержденной Правительством РФ от 28 июля 2017 г. № 1632-р, важнейшей и перспективной задачей всех секторов российской экономики является повсеместная цифровизация производственного и управленческого процесса [3]. Эта тенденция очень актуальна и для аэропортовой деятельности, а также для авиационной отрасли в целом. Задача высококвалифицированного управленца состоит в умении разработать техническое задание на систему и грамотно его изложить соответствующему специалисту, что непосредственно влияет на качество результата для авиапредприятия. И тогда, если рассматривать руководителя по части инновационных проектов авиапредприятия, то стоит отметить необходимость развитого у него навыка грамотного и последовательного формирования замысла проекта, его презентации, умения качественно аргументировать целесообразность реализации программы. Не менее важной способностью управленца вступает умение разрешать конфликтные ситуации, сохранять

сдержанность и избирательность в общении.

Обладание авиаменеджером навыками гибкой и эффективной коммуникации с сотрудниками, партнерами, со средствами массовой информации самым непосредственным образом влияет на управляемость и оперативность деятельности авиапредприятия на рынке. Мотивированность сотрудников, их инициативность в рабочем процессе также во многом зависят от способности менеджера найти общий язык с сотрудниками. Важно отметить, что руководитель также должен ориентироваться в корпоративной психологии, чтобы грамотно построить диалог с коллективом.

Не стоит забывать, что одним из объектов ответственности менеджера является корпоративная культура. В работе над этим вопросом авиаменеджеру необходимо обладать высокими навыками корпоративной коммуникации, с учетом специфики отрасли. Особенно это четко прослеживается при реформировании корпоративной культуры организации, поскольку без умения грамотно с психологической точки зрения выстроить беседу с сотрудниками о нововведениях, невозможно успешно реализовать данный проект. Часто данная мера просто необходима предприятию, ведь корпоративный дух является фундаментальным аспектом существования организации и стабильного состояния кадровых ресурсов.

Если рассматривать матричную структуру управления, что актуально при разработке и реализации проектов авиапредприятия, то в данном случае от умения авиаменеджера грамотно и оперативно сформировать кооперацию сотрудников (что невозможно без уверенного владения коммуникативными навыками), зависит контрольный результат и успешность реализации проекта.

Таким образом, коммуникативная компетентность – важнейший навык руководителя, который непосредственно оказывает влияние на успешность функционирования авиапредприятия, специфика которого предполагает незамедлительное и оперативное выполнение всех технологических процессов. Именно поэтому управленцы уделяют время на прохождение курсов ведения деловой переписки, организации кооперации с сотрудниками и партнерами, совершенствуя

свою речевую культуру. Рассмотрев различные области профессиональной деятельности менеджера (корпоративная культура предприятия; кадровый ресурс; инновационная деятельность предприятия; управленческий процесс в целом), можно сделать вывод, что его гибкий коммуникативный инструментарий оказывает непосредственное влияние на управляемость (-авиа) предприятием.

### Список литературы

1. Корягина, Н. А. Психология общения: учебник и практикум для среднего профессионального образования / Н. А. Корягина, Н. В. Антонова, С. В. Овсянникова. — Москва: Издательство Юрайт, 2019. — 437 с. — (Профессиональное образование). — ISBN 978-5-534-00962-0. — Текст: электронный / Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: <https://urait.ru/bcode/433403> (дата обращения: 04.07.2022).

2. Инновационный менеджмент: учебник для вузов / под общей редакцией Л. П. Гончаренко. — 2-е изд., перераб. и доп. — Москва: Издательство Юрайт, 2022. — 487 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-9916-7709-7. — Текст: электронный / Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: <https://urait.ru/bcode/489083> (дата обращения: 04.07.2022).

3. Распоряжение Правительства Российской Федерации «Цифровая экономика Российской Федерации» (Утверждена распоряжением Правительства Российской Федерации от 18 февраля 2017 года. №1632-р).

## ТЕХНИЧЕСКИЕ НАУКИ

---

УДК 62

### ПРОКЛАДКА ВОЛОКОННО–ОПТИЧЕСКОГО КАБЕЛЯ ПУТЕМ ПОДВЕСА К ЛИНИЯМ ЭЛЕКТРОПЕРЕДАЧ

**Назаров Николай Сергеевич**

сотрудник

**Научный руководитель: Тезин Александр Васильевич,**

сотрудник

Академии ФСО России РФ, г. Орел

***Аннотация.** В статье рассмотрены преимущества, недостатки и возможная реализация одного из методов прокладки оптоволоконного кабеля – подвеса к линиям электропередач. Изучена нормативная база и предъявляемые требования к оптическому кабелю.*

*The article discusses the advantages, disadvantages and possible implementation of one of the methods of laying fiber – suspension to power transmission lines. The regulatory framework and the requirements for the optic cable have been studied.*

***Ключевые слова:** волоконно–оптический кабель, строительство линии связи, обеспечение качества связи, требования к оптоволоконному кабелю, нормативная база*

***Keywords:** fiber–optic cable, construction of a communication line, ensuring the quality of communication, requirements for optical fiber, regulatory framework*

Обеспечение различных видов связи является одной из важнейших задач в современном мире. Спрос на телекоммуникационные услуги быстро возрастает и необходимость для провайдера ему соответствовать очевидна.

На данный момент стоимость волоконно–оптического кабеля все уменьшается, что делает его достаточно привлекательным для поставщиков связи.

При этом обеспечиваемые качество и надежность передачи информации

по данному каналу находятся на высоком уровне. Кроме того, по сравнению с медным кабелем, оптоволокно обладает большей пропускной способностью и способно обеспечивать высокую скорость передачи информации. Потеря сигнала при этом гораздо меньше, а срок службы такого кабеля может достигать более ста лет. Эти и многие другие преимущества возводят его в ранг наилучшего решения в области предоставления услуг связи.

Существует несколько возможных способов прокладки волоконно–оптического кабеля (ВОК): прокладка в грунт либо в асфальтированную дорогу, прокладка в канализацию и подвес с силовым элементом к линиям электропередач.

Для прокладки в грунт необходимы дополнительные средства для его изоляции. Кроме того, осуществлять монтаж кабеля при низкой температуре затруднительно либо просто невозможно. В ходе эксплуатации возможны неисправности, связанные с осуществлением земляных либо дорожных работ.

Перед помещением ВОК в канализацию ее необходимо тщательно проверить на проходимость. Достаточно часто приходится производить ремонт и модернизацию колодцев. Прокладку таким способом осуществляют в основном вручную либо с помощью лебедок, при определенных обстоятельствах прибегая к методу проталкивания. Однако на сложных участках, где имеются резкие изгибы, необходимо размещать дополнительные средства, предотвращающие чрезмерные изгибы линии связи. При эксплуатации становится достаточно проблематично выявлять конкретные места возникновения неисправности кабеля. Еще сложнее добраться до него и устранить поломку.

Подвешивание кабельных линий на опоры линий электропередач лишены недостатков первых двух методов, описанных выше. Особенно в горных районах, где данные способы практически нереализуемы, подвес является единственным доступным вариантом прокладки оптоволокна – достаточно реалистично прикрепить его над железной дорогой, проходящей сквозь труднодоступные участки местности. Кроме того, данный метод обладает следующими преимуществами:

- необходимость комплекса мероприятий по определению участка земли в

натуре, предоставлению его в собственность, пользование или аренду поставщику связи для прокладки кабеля отсутствует;

- сроки строительства линии ощутимо меньше;
- отсутствие необходимости что-либо разрушать как в черте города, так и в промышленных зонах;
- затраты на строительство и эксплуатацию также гораздо менее значительны
- полная независимость от вида и состава почвы, естественных и искусственных препятствий;
- частичная независимость от погодных условий на этапе строительства [1].

Для подвеса волокна, в частности, можно использовать схему, указанную на рисунке 1.

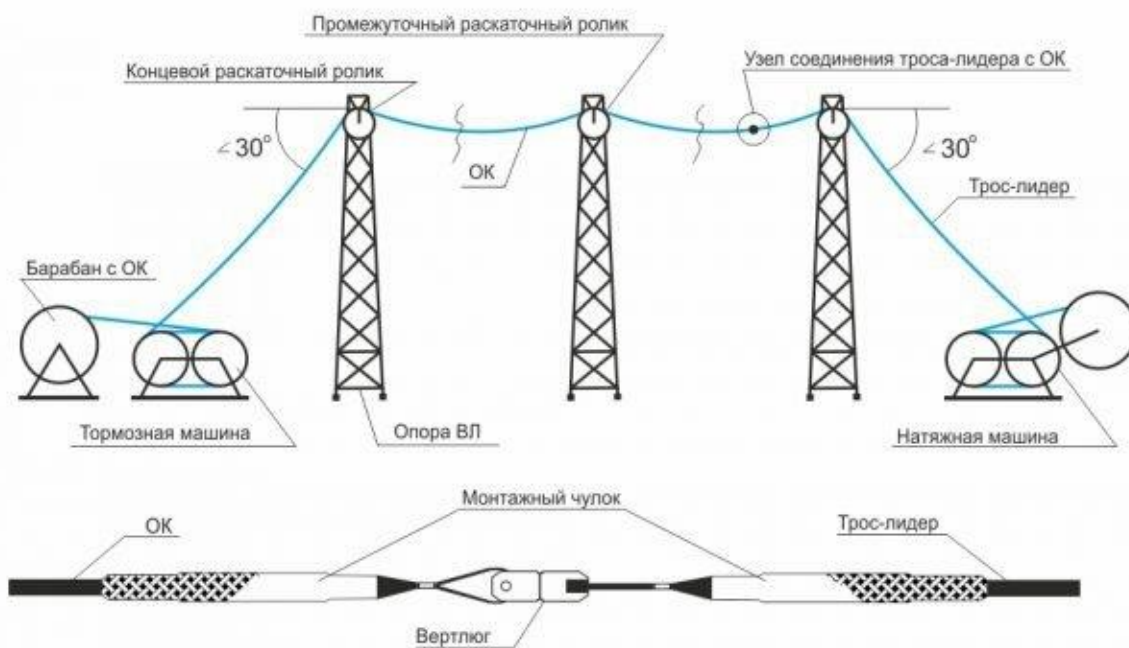


Рисунок 1 – Общая схема подвеса оптоволокна к линиям электропередач

В данном случае цинковый трос крепится к специальным консолям, которые в свою очередь закреплены к опорам линий электропередач качественными шурупами. Далее при помощи нержавеющей подвесов крепится кабель. Согласно нормативным документам, кабель не должен в нижней точке провеса находиться ниже четырех метров пятидесяти сантиметров над уровнем земли.

Однако устанавливать консоли нужно таким образом, чтобы не только обеспечить соблюдение нормативной базы, но и оставить зазор, необходимый для установки подвесов и обеспечения свободного перемещения оптоволоконного кабеля вдоль петель монтажной аппаратуры.

Не стоит упускать из вида, что помимо природных условий, таких как дождь, ветер, снег и град, на ВОК, подвешенный к линии электропередач, постоянно воздействуют мощнейшие электрические и магнитные поля. На линии, находящиеся на опорах железнодорожного транспорта, также оказывают влияние колоссальные вибрации, возникающие вследствие движения поездов.

Таким образом к данному кабелю предъявляется определенный набор требований, описанных в соответствующих стандартах и технической документации на конкретную модель.

Разрешенное усилие растяжения, в зависимости от типа и марки, должно находиться в диапазоне от 40000 [Н] до 85000 [Н]. Кроме того, оптоволоконно должно обладать иммунитетом к однократным ударам до 30 [Дж] и выдерживать вибрации в диапазоне частот от 10 [Гц] до 200 [Гц]. [2]

Необходимо использовать кабель, способный выдержать влияние температуры от  $-40$  [°C] до 70 [°C], влажность воздуха до 98%, а также стойкий к влиянию обледенений, плесневых грибов, солнечного света, повышенной концентрации озона, соляного тумана, паров бензина.

Помимо всего этого, необходимо выполнение следующих требований по электрическим характеристикам:

- иммунитет к напряжению до 8 [кВ];
- сопротивление полиэтиленовой оболочки должно быть больше 2000 [Ом/км];
- стойкость к напряжениям на пробой, проще говоря, выдерживать постоянное напряжение 20 [кВ] или переменное 10 [кВ] частотой 5 [Гц] в течение 5 [с];
- стойкость импульсному току, проще говоря, выдерживать импульсный ток растекания силой 105 [кА] длительностью 60 [мкс] [3].

Влияние электромагнитных полей на ВОК было изучено и рассмотрено С. А. Соколовым [4]. По материалам своих исследований автор сделал вывод о возможности подвеса ВОК к линиям электропередач.

Таким образом можно сделать вывод, что подвешивание оптоволоконных кабелей к линиям электропередач является достаточно эффективным способом прокладки линий связи, обладающим преимуществами по сравнению с альтернативными методами. Однако для его реализации необходимо соблюдение нормативной базы и многочисленных стандартов.

### Список литературы

1. Р. Фриман, «Волоконно–оптические системы связи». – Москва: Техносфера, 2003. – 440 с.
2. «Волоконно–оптическая техника: Современное состояние и перспективы». – 2–е изд., перераб. и доп. / Сб. статей под ред. Слепова Н. Н. – М.: ООО «Волоконно–оптическая техника», 2005 г. – 576 с.
3. Оптические кабели связи. Технические условия. ТУ 3587–009–48973982–2000.
4. Воздействие внешних электромагнитных полей на полностью диэлектрические оптические кабели. – выпуск 3 / Сб. статей под ред. Соколова С. А. – М.: ООО «Первая миля», 2013 г. – 242 с.

**«АКТУАЛЬНЫЕ ВОПРОСЫ НАУКИ И ПРАКТИКИ  
И ПЕРСПЕКТИВЫ ИХ РЕШЕНИЙ»**

**V Международная научно-практическая конференция**

*Научное издание*

Издательство ООО «НИЦ ЭСП» в ЮФО  
(подразделение НИЦ «Иннова»)  
353445, Россия, Краснодарский край, г.-к. Анапа,  
ул. Весенняя, 8, оф. 1  
Тел.: 8-800-201-62-45; 8 (861) 333-44-82

Подписано в печать 07.07.2022 г. Формат 60x84/16. Усл. печ. л. 5,17  
Бумага офсетная. Печать: цифровая. Гарнитура шрифта: Times New Roman  
Тираж 50 экз. Заказ 230.