ПРЕЗИДЕНТСКАЯ
АКАДЕМИЯ
ПЕТРОЗАВОДСК

УПРАВЛЕНИЕ: ИСТОРИЯ, НАУКА, КУЛЬТУРА

Материалы XXIX межрегиональной научно-практической конференции с международным участием

Петрозаводск - 2025

Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение
высшего образования
РОССИЙСКАЯ АКАДЕМИЯ
НАРОДНОГО ХОЗЯЙСТВА и ГОСУДАРСТВЕННОЙ СЛУЖБЫ
при ПРЕЗИДЕНТЕ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ
КАРЕЛЬСКИЙ ФИЛИАЛ

УПРАВЛЕНИЕ: ИСТОРИЯ, НАУКА, КУЛЬТУРА

Материалы XXIX межрегиональной научно-практической конференции (22,23,24 апреля 2025 года)

Петрозаводск
2025

УПРАВЛЕНИЕ: ИСТОРИЯ, НАУКА, КУЛЬТУРА. Материалы XXIX межрегиональной научно-практической конференции (22,23,24 апреля 2025 года) / Карельский филиал РАНХиГС. – Петрозаводск.

Материалы межрегиональной научно-практической конференции «Управление: история, наука, культура» издаются с 1999 года. В настоящий сборник вошли материалы, представленные на секциях конференции.

Все статьи представлены в авторской редакции.

1 секция ИСТОРИЯ РОССИЙСКОГО ГОСУДАРСТВА И ГОСУДАРСТВЕННОГО УПРАВЛЕНИЯ

Игнатович Владимир Сергеевич,
3 курс бакалавриата, «История международных отношений»,
Петрозаводский государственный университет
Научный руководитель: Наталия Владимировна Смирнова
кандидат исторических наук, доцент кафедры зарубежной истории
Петрозаводский государственный университет

ЦИНСКАЯ ИМПЕРИЯ 1720-Х ГОДОВ ГЛАЗАМИ ПУТЕШЕСТВЕННИКА Л. В. ИЗМАЙЛОВА

Российское государство не имело адекватных представлений о жизни Цинской империи к началу XVIII столетия вопреки обстоятельству, что двусторонние контакты имели место уже несколько десятилетий[1]. Сведения поступали и от купцов, и от членов посольств. Остро стояла задача накопить сведения о южном пограничном сильном соседе, Китае. Петр I заложил основы для создания единого евразийского социокультурного пространства и сформировал парадигму евразийской политики Российской империи в XVIII веке. При Петре Великом в России всерьез заинтересовались странами Восточной Азии, их технологиями, укладом, особенностями жизни[2]. «Ознакомление» с Востоком было возможно посредством дипломатических поездок, выступавших «посредниками» между двумя принципиально разными социокультурными суперсистемами[3]. За двадцатилетний период (1698–1718) в Китай было направлено 10 торговых караванов.

Цель работы состоит в том, чтобы изучить сведения, полученные Львом Васильевичем Измайловым в ходе поездки в Цинскую империю в 1719-1721 годах. Научная значимость исследования обуславливается тем, что в современном мироустройстве партнерские связи Российского государства с Китаем с каждым днем приобретают большую значимость и роль на мировой арене. Важно рассмотреть первою четверть XVIII века, время становления российско-китайских отношений, когда произошли немаловажные изменения в непосредственном влиянии на установление постоянных политических, торговых, научных, культурных контактов Цинской империи с Российским государством. Л. В. Измайлов, гвардейский капитан, был главой посольства,

[1] Благодер Ю. Г., Чупрынников С. А. «Китайский» вектор политики Петра I (посольство Л.В. Измайлова) // Общество: философия, история, культура. - 2022. - № 8. - С. 100.
[2] Образ Петра Великого в странах Восточной Азии / под ред. Н. А. Самойлова. – М. : Весь мир, 2022. - С. 14.
[3] Самойлов Н. А. Вклад Петра Великого в социокультурное взаимодействие России со странами Восточной Азии // Ученые записки Петрозаводского государственного университета. - 2021. - Т. 43, № 6. - С. 65–66.

отправленного российским правительством для разрешения споров. Л. В. Измайлов (1685–1738) до дипломатической поездки в Цинскую империю служил в качестве русского представителя в войске датского короля. В 1707 году был капитаном, затем в 1725 году повышен до звания майора Преображенского полка, в 1730 году стал подполковником Семеновского лейб-гвардии полка.

Статейный список посланника Л. В. Измайлова, освещающий посольство в Цинскую империю, составленный в период с июня 1719 года по январь 1722 года, является главным источником по поездке в Китай. Обращаясь к хозяйственному развитию страны в данное время, в статейном списке было отмечено высокое качество китайского шелка и фарфора. В число наиболее популярных европейских товаров, привозимых в Китай по морю из Голландии, Франции, Португалии, Дании, Англии, входили полотняные и шерстяные материи, карманные часы, зеркала, карандаши, принадлежности для черчения. Цинская династия, пришедшая к власти в 1644 году, допускала религиозное многообразие, что отвечало потребностям населения. При господстве конфуцианства, остававшегося основой государственной идеологии, население Китая проповедовало другие религиозные учения: даосизм, где главенствовала гармония с природой и поиск бессмертия; буддизм; шаманизм. Также в XVIII веке впервые среди широких масс в Китае возник интерес к христианству. Посланником Измайловым отмечалась культурная религиозная составляющая, которой придерживались китайцы и «Богдыхан» в первой четверти XVIII века. Так, в Коллегии иностранных дел от 21 октября 1721 года было отмечено, что цины поклонялись каменному идолу, находящему на горе за озером Байкал по правую сторону от Оки-реки[1]. Данные земли были пограничными между Российским государством и Цинской империей, поэтому правитель «Поднебесной» желал установить в местности, где был расположен объект поклонения, земляные знаки для благоприятного исхода дел в случае размежевания границ. Каменный идол представлял собой фигуру в 5 «четвертей»[2] без рук, врытую в землю и лицом направленную на юго-восток. Сообщается, что о достоинствах каменного идола императору Канси сообщил мунгальский правитель Кутухта, уверив «Боглыхана», что в древние времена сам Тамерлан приносил сюда дары.

[1] Бантыш-Каменский Н. Н. Дипломатическое собрание дел между российским и китайским государствами с 1619 по 1792 год. - Казань: Тип. Императорского Университета, 1882. - С. 100.

[2] Четверть (четь) — старорусская мера длины в XVI–XVII веках Заменила существовавшую в Древней Руси (XI–XV веках) единицу длины пядь (18–19 сантиметров), основанную на расстоянии между раздвинутым большим и указательным пальцами.

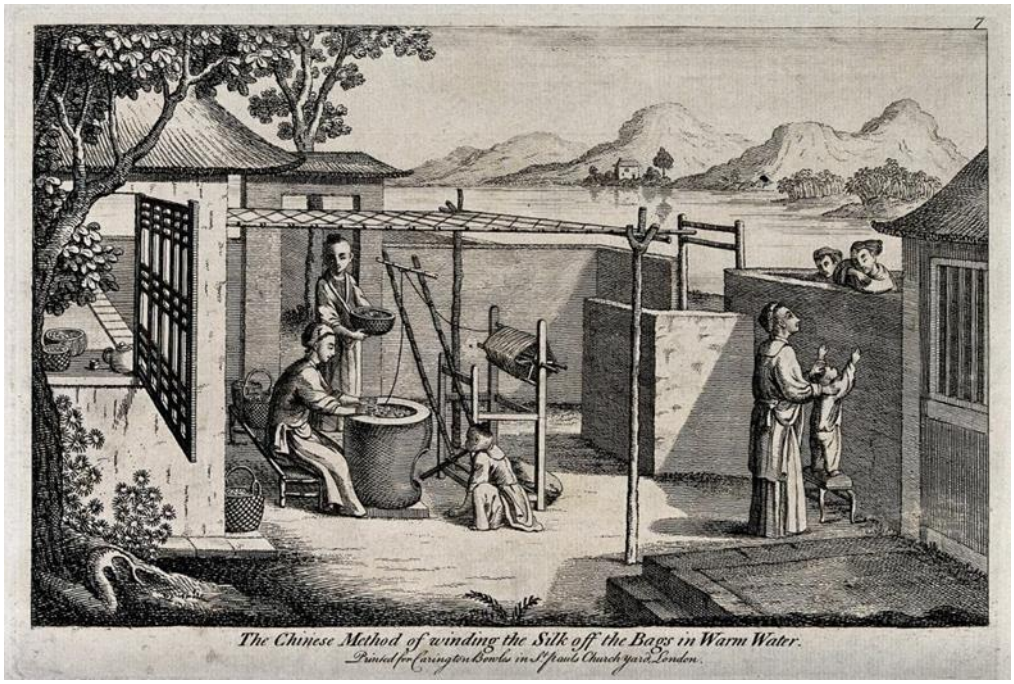


Рис. 1. Производство китайского шелка в представлении английских граверов. середина XVIII века[1]

Неотъемлемой частью китайской культуры в первой четверти XVIII века кухня. Еще с древних времен пища в Китае имела большое символическое значение, а приготовление ее не обходилось без ритуалов и определенных устоями порядков. Расширение торговли, экономическое развитие государства, политика правительства по интеграции набирающих численность регионов в систему административно-территориального управления Цинской империей способствовали созданию кулинарного многообразия. Так, например, издревле провинция Сычуань, расположенная на юге центральной части «Поднебесной», славилась приготовлением острой еды с применением специй. Цины, придя к власти в Китае в 1644 году, заменили дворцовых поваров династии Мин (1368–1644) из восточной провинции Шаньду поварами-маньчжурами, что привело к тому, что маньчжурская кухня стала превалирующей во дворце императора.

Статейные списки Лоренца Ланга включают описания блюд, которые ему удалось отведать в императорском дворце, у государственных чиновников-мандаринов. Есть упоминание, сколько длилась аудиенция, а также сведения, кто из родственников императора Цинской империи на ней присутствовал: «…отправлялась оная церемония до половины дня… И была музыка по их обыкновению, по которой ево ханской внук, также

[1] Silk and Sericulture: 1740s to 1770s // The IK Foundation. – URL : https://www.ikfoundation.org/itextilis/silk-and-sericulture-1740s-to-1770s.html (date accessed: 15.02.2025).

и ближние ево первые люди как старые, так и моладые выходили посреди сала по 2 человека и тонцавали»[1]. Интересно размещение гостей, приближенных к императору Поднебесной, троих детей «Богдыхана» в момент аудиенции, характеризующаяся строгим порядком и регламентированностью. Подводя итог данной культурной составляющей Цинской империи, связанной с кулинарным делом, с опорой на источники можно выявить, что резидент положительно отзывался о местном кулинарном искусстве, однако отмечал трудность употребления еды с помощью палочек.

Благодаря посольству Л. В. Измайлова в Цинскую империю в 1719–1721 годах, в составе которого был Лоренц Ланг, изменилось отношения правящих кругов «Поднебесной» и самого «Богдыхана» Канси как по отношению к российскому самодержцу, так и к его ставленникам. Раньше действовавшая традиционная китайская внешнеполитическая модель дихотомии «китай-варвары», согласно которой император Цинской империи рассматривался «устроителем» не только собственного государства, но и целого мира, «варварской периферии», стала претерпевать изменения. Понятие «варвары четырех сторон света», распространенное в Китае, сменилось на более лояльное отношение к другим народам и странам. Двору правителя Российского государства было предоставлено множество сведений, в том числе впоследствии послуживших источником развития русского китаеведения и обогащения сведениями о «Срединной империи».

Список использованных источников и литературы

1. Бантыш-Каменский Н. Н. Дипломатическое собрание дел между российским и китайским государствами с 1619 по 1792 год / Н. Н. Бнтыш-Каменский — Казань : Типография Императорского Университета, 1882. — 545 с.

2. Благодер Ю. Г. «Китайский» вектор политики Петра I (посольство Л.В. Измайлова) // Ю. Г. Благодер, С. А. Чупрынников // Общество : философия, история, культура. — 2022. — № 8. — С. 99–103.

3. Документ № 151. 1719 г. июня 4.–1722 г. января 13. Статейный список посланника Л. В. Измайлова о посольстве в Цинскую империю : Часть 3. // Русско-китайские отношения в XVII веке : материалы и документы : Т. 1. 1700–1725. — Москва : Наука, 1978. — URL : https://www.vostlit.info/Texts/Dokumenty/China/XVIII/1700-1720/Russ_kit_otn_18_v_I/141-160/151_3.htm (дата обращения : 22.04.2025).

[1] Документ № 151. 1719 г. июня 4.–1722 г. января 13. Статейный список посланника Л. В. Измайлова о посольстве в Цинскую империю: Часть 3 // Русско-китайские отношения в XVII веке: материалы и документы: Т. 1. Русско-китайские отношения в XVII в. Материалы и документы. 1700–1725. - М.: Наука, 1978. - URL : https://www.vostlit.info/Texts/Dokumenty/China/XVIII/1700-1720/Russ_kit_otn_18_v_I/141-160/151_3.htm (дата обращения: 06.05.2025).

4. Образ Петра Великого в странах Восточной Азии / под ред. Н. А. Самойлова. — Москва : Весь мир, 2022. — 432 с.

5. Самойлов Н. А. Вклад Петра Великого в социокультурное взаимодействие России со странами Восточной Азии / Н. А. Самойлов // Ученые записки Петрозаводского государственного университета. 2021. — Т. 43, № 6. — С. 65–76.

6. Silk and Sericulture: 1740s to 1770s // The IK Foundation. – URL : https://www.ikfoundation.org/itextilis/silk-and-sericulture-1740s-to-1770s.html (date accessed: 15.02.2025).

Мартынов Анатолий Анатольевич,
3 курс бакалавриата, направление «История России»
Петрозаводский государственный университет
Научный руководитель: Волохова Валентина Владимировна,
доцент кафедры отечественной истории
Петрозаводского государственного университета,
кандидат исторических наук

ИСТОРИЯ ВЕЛИКОЙ ОТЕЧЕСТВЕННОЙ ВОЙНЫ НА ПУБЛИЧНЫХ СТРАНИЦАХ НЕОФИЦИАЛЬНЫХ СООБЩЕСТВ В СОЦИАЛЬНОЙ СЕТИ «ВКОНТАКТЕ» (НА ПРИМЕРЕ ЛОУХСКОГО РАЙОНА)

В преддверии празднования 80-летия Победы Советского Союза в Великой Отечественной войне, одного из ключевых событий в истории нашего государства, становятся особенно актуальными темы, связанные с изучением и сохранением памяти о героях войны. Если раньше исследователи обращались к анализу традиционных медиа памяти, таких как памятники, литературные произведения, документальные и художественные фильмы, то сегодня, в связи с доминирующей ролью Интернета в формировании общественного мнения и распространении различных идей и ценностей, возрастает научный интерес к «цифровой истории» и репрезентации прошлого в Сети. Социальные медиа не просто предоставляют площадку для мгновенного обмена информацией и общения между миллионами людей, но и становятся ареной борьбы за интерпретацию прошлого, настоящего и будущего.

В данной работе будет представлен анализ репрезентации истории Великой Отечественной войны на примере публичных страниц неофициальных сообществ Лоухского района в социальной сети «ВКонтакте» с 2019 по 2024 год. В ходе исследования с помощью поисковой системы «Яндекс» и встроенных инструментов самой социальной сети были отобраны активно действующие и общедоступные страницы. В общей сложности было выявлено порядка 40 цифровых сообществ, которые были

разделены на официальные и неофициальные, то есть созданные простыми гражданами или некоммерческими организациями. Если основная задача первых пабликов – обеспечивать постоянную связь с населением и оперативно отчитаться о проделанной работе, и для них главным поводом для публикации сообщений по теме Великой Отечественной войны становятся мероприятия, приуроченные к Дням воинской славы России, что обуславливает большее внимание к событиям общероссийской истории, нежели региональной, то неофициальные сообщества, напротив, особое внимание уделяют локальным страницам. Примером может служить широкое освещение событий на Кестеньгском направлении в 1941–1944 годах[1] или истории «Полярной» дивизии[2].

Но самое важное, что стоит отметить, — это то, что неофициальные сообщества являются местом активного обсуждения и проработки прошлого. Они объединяют людей, увлеченных историей своего края и стремящихся сохранить память о подвиге своих предков. Например, группа «БРАТСКОЕ ЗАХОРОНЕНИЕ п. Сосновый, Карелия» является ценным ресурсом для поиска информации о пропавших без вести бойцах Красной Армии. Братское захоронение в поселке Сосновый является крупнейшим воинским мемориалом на территории современной Республики Карелия. Сегодня здесь погребено свыше 6 тысяч воинов Красной Армии, павших в боях на Кестеньгском направлении в 1941-1944 гг.[3] Однако в настоящее время не все имена бойцов до конца известны, и в данном сообществе пользователи активно заняты поиском сведений о своих родных и близких, которые погибли в Лоухском районе в годы войны. Родные павших солдат таким образом пытаются вписать своих родных в общее полотно истории Войны. Например, «Здравствуйте. Помогите пожалуйста. Ищу место захоронения моего дедушки, Пескишева Александра Ивановича 1915 года рождения. Искали в Лоухском районе, п. Сосновый, но в списке его нет... Очень бы хотелось найти, приехать с мамой на могилу, ведь она никогда не видела своего папу...»[4]. За лаконичностью этих сообщений скрывается глубокая боль людей, которые на протяжении многих лет ищут своих родных. Когда они наконец находят информацию о месте захоронения близких, то не могут сдержать слов искренней благодарности администраторам сообщества и жителям посёлка Сосновый, которые осуществляют постоянный уход за мемориальным комплексом:

[1] 4-10 сентября 1941 года, Карелия, Лоухи – Кестеньга // ZA РОДИНУ : объединение поисковых отрядов ВКонтакте. – URL: https://vk.com/wall-11342719_9246 (дата обращения: 07.03.2025).
[2] Последний солдат Полярной Дивизии // БРАТСКОЕ ЗАХОРОНЕНИЕ п. Сосновый, Карелия. – URL : https://vk.com/wall-53560307_2656 (дата обращения: 21.03.2025).
[3] Великая Отечественная война в Карелии: памятники и памятные места. - Петрозаводск: Кирья, 2015. - С. 129.
[4] Здравствуйте. Помогите пожалуйста // БРАТСКОЕ ЗАХОРОНЕНИЕ п. Сосновый, Карелия. – URL : https://vk.com/wall-53560307_2971 (дата обращения: 22.02.2025).

«После долгих лет поисков, нашли захоронение нашего деда младшего сержанта Ломакина Василия Ивановича. Который числился пропавшим без вести с 1942 г. Благодаря вам мы узнали, что были разрозненные захоронения у станции Лоухи. А после останки перезахоронили в братской могиле в поселке Сосновый. И спасибо вам, что выложили фотографии мемориальных плит с фамилиями героев»[1]. При этом многие пользователи делятся сохранившимися фотографиями, документами, рассказами о своих родных и близких, которые сражались на Кестеньгском направлении, и отмечают важность сохранения памяти о героях Войны: «Очень хочется, чтобы настоящие и будущие молодые поколения чтили и уважали этот важный Праздник [День Победы – *А. М.*]!»[2].

Стоит также отметить, что администраторы сообщества «БРАТСКОЕ ЗАХОРОНЕНИЕ п. Сосновый, Карелия» оказывают всестороннюю поддержку родственникам павших солдат Красной Армии: они буквально в течение нескольких часов могут собрать и прислать из открытых источников всю имеющуюся информацию, дать полезные советы и рекомендации, в случае необходимости готовы также высылать фотографии надгробных плит с высеченными именами героев, а иногда могут даже предложить целый план действий по увековечиванию памяти павших воинов: «Ваши действия: послать в Лоухский военкомат заказное письмо с просьбой увековечить его имя

на мемориале п. Сосновый. Приложите распечатанный найденный вами документ. Его внесут в список захоронения. Вам пришлют официальное уведомление»[3].

Не менее важным является и сообщество «ZA РОДИНУ ОБЪЕДИНЕНИЕ ПОИСКОВЫХ ОТРЯДОВ», которое объединяет на своей странице большое количество людей, увлеченных поисковой работой. В данном паблике поисковики постоянно делятся с подписчиками своими рабочими моментами, рассказывают об интересных находках и регулярно размещают просьбы о помощи в поиске родственников найденных бойцов: «В июле-августе 2020 года поисковый отряд “Патриот” (г. Северодвинск) проводил поисковые работы в Лоухском р-не Республики Карелия. 29.07.2020 г. обнаружены останки военнослужащего РККА (медальон)… Разыскиваем родных. РЕПОСТ приветствуется. Информация для поиска: Бровинский Владимир Мартынович. 1918 года

[1] После долгих лет поисков, нашли захоронение нашего деда младшего сержанта Ломакина Василия Ивановича // БРАТСКОЕ ЗАХОРОНЕНИЕ п. Сосновый, Карелия. – URL : https://vk.com/wall-53560307_3264 (дата обращения: 22.02.2025).

[2] В этот день прежде всего хочется сказать пожалуйста «СПАСИБО» // БРАТСКОЕ ЗАХОРОНЕНИЕ п. Сосновый, Карелия. – URL : https://vk.com/wall-53560307_2169 (дата обращения: 22.02.2025).

[3] Ваши действия: послать в Лоухский военкомат заказное письмо с просьбой увековечить его имя на мемориале п. Сосновый // БРАТСКОЕ ЗАХОРОНЕНИЕ п. Сосновый, Карелия. – URL : https://vk.com/wall-53560307_3483 (дата обращения: 22.02.2025).

рождения. Уроженец: УССР, Киевская обл., г. Киев, ул. Чапаева д.13, кв.7.»[1]. Когда же поисковикам удается установить контакт с семьями найденных солдат, то они испытывают искреннюю радость и гордость за свою работу: «Недавно нам позвонили и сказали, что у Григория Митрофановича Стрелкова нашлась дочь, ей 83 года. Есть внуки и правнуки. Это счастливая новость не иначе. А вот сегодня мы наконец-таки узнали, как выглядел наш герой Георгий Митрофанович. Ведь для поисковиков очень важно увидеть фото человека, который отдал самое дорогое за наше светлое будущее. Свою жизнь»[2]. Участники поискового движения таким образом не только находят своё призвание, но и своеобразный способ проговаривания и работы с прошлым. Их самоотверженный труд позволяет семьям погибших воинов узнать о судьбах своих родных и близких, отдать им последние почести на местах захоронения и обрести душевный покой.

Сегодня в деятельности поисковых отрядов на первый план выходит работа по патриотическому воспитанию молодежи. Это направление крайне востребовано и активно поддерживается государством, так как способствует формированию национальной идентичности и укреплению традиционных ценностей у подрастающего поколения. При этом стоит также отметить, что поисковое движение «всегда существовало как бы параллельно политике»[3], поскольку в течение многих лет государство официально не признавало «сам факт существования тысяч непогребенных солдат»[4]. Работа с опытом «другой войны» позволяет поисковикам критически оценивать современное состояние политики памяти о Войне 1941-1945 гг. и выстраивать своё отношение к истории Великой Отечественной войны. «Солдаты той войны за победу жизнью своей заплатили, в отличие от нас. Заслужили они, а празднуем мы. Злость какая-то душу рвет, да внутри кипит, совесть обжигая. Дай Боже терпения, переждать пока напляшутся, напоются, лент, плакатов да портретов натаскаются, в соревнованиях – где и кто больше [про празднование Дня Победы – *А. М.*]»[5] — отмечается в одной из публикаций поисковиком. Люди, занятые поисковым делом, по сути, говорят о том, что их работа — это не громкие речи или официальные символы, а тяжелый, кропотливый, зачастую незаметный для

[1] В июле-августе 2020 г. ПО "Патриот" (г.Северодвинск) проводил поиск // ZA РОДИНУ : объединение поисковых отрядов ВКонтакте. – URL : https://vk.com/wall-11342719_7714 (дата обращения: 07.03.2025).
[2] Недавно нам позвонили и сказали, что у Григория Митрофановича Стрелкова нашлась дочь, ей 83 года // ZA РОДИНУ : объединение поисковых отрядов ВКонтакте. – URL : https://vk.com/wall-11342719_11779 (дата обращения: 07.03.2025).
[3] Еремеева С.А. Память: поле битвы или поле жатвы? – Москва : Издательский дом «Дело» РАНХиГС, 2021. - С. 157.
[4] Осиев А. Н. Особенности организации и проведения поисковой работы в Карелии // Петрозаводск – город воинской славы : сборник статей и материалов I научно-практического семинара, посвященного 75-летию героической обороны Петрозаводска. – Петрозаводск : Издательство ПетрГУ, 2016. - С. 20.
[5] «ЛЕСАНУТЫЕ» // ZA РОДИНУ : объединение поисковых отрядов ВКонтакте. – URL : https://vk.com/wall-11342719_3557 (дата обращения: 03.04.2025).

многих труд, движимый чувством долга и стремлением восстановить историческую справедливость. Таким образом, подобные паблики, как сообщество «ZA РОДИНУ ОБЪЕДИНЕНИЕ ПОИСКОВЫХ ОТРЯДОВ», становятся ярким примером медиа, где создаются неофициальные нарративы, сосредоточенные на человеческой трагедии и личном опыте.

Ещё одним пространством, где идёт обсуждение и проработка прошлого, являются сообщества приходов Лоухского благочинного округа РПЦ. Авторы публикаций стремятся не только придать победе Советского Союза в войне с Германией религиозное значение, но и представить её как результат божественного вмешательства: «Тяжелейшие бои за Берлин пришлись на окончание Великого поста. В Лазареву субботу 28 апреля была взята известная страшными пытками Берлинская тюрьма…30 апреля в Великий понедельник покончил с собой Адольф Гитлер…9 мая 1945 года – Светлая среда, день памяти Всех святых Синая. Первым из них был пророк Моисей, увидевший Неопалимую купину и получивший откровение об освобождении своего народа. Парад Победы был назначен на 24 июня – День Святой Троицы». Таким образом, получается, что победа в Великой Отечественной войне была не просто военно-политическим достижением Советского Союза, а результатом божественного вмешательства: «Мы благодарим Господа за эту Великую Победу!»[1].

Кроме того, сегодня Русская Православная церковь стремится показать свою особую роль в деле приближения победы в 1945 году, подчеркивая, что именно православная вера и духовная поддержка, оказываемая священнослужителями в годы войны, помогли советским солдатам выстоять в тяжелейших испытаниях и победить неприятеля. Например, на публичной странице храма святого Стефана в Кестеньге можно найти материал о протоиерее Александре Романушко, который в начале войны вместе со своей семьёй ушёл в партизанский отряд и оказывал духовную поддержку обычным бойцам[2]. Также в постах данном сообществе неоднократно упоминается имя Луки Крымского (Войно-Ясенецкий), известного доктора-священника, лечившего раненых солдат и офицеров в госпиталях[3].

В ходе исследования стало очевидно, что в зависимости от целей, которые преследуют администраторы пабликов, возникает довольно разнородный материал, позволяющий с разных стороны охарактеризовать то, как современное российское

[1] Дорогие братья и сестры! От всей души поздравляю вас с ДНЕМ ПОБЕДЫ! // Храм св. ап. и арх. Стефана п. Кестеньга Лоух. Благ ВКонтакте. – URL : https://vk.com/wall-170903329_331 (дата обращения: 02.03.2025).
[2] Сделал видео, как пройти к могиле о. Александра – священника-партизана... // Храм св. ап. и арх. Стефана п. Кестеньга Лоух. Благ ВКонтакте. – URL : https://vk.com/wall-61743242_5870 (дата обращения: 02.03.2025).
[3] Святитель Лука, исповедник, архиепископ Симферопольский // Храм св. ап. и арх. Стефана п. Кестеньга Лоух. благ ВКонтакте. – URL : https://vk.com/wall-61743242_7099 (дата обращения: 02.03.2025).

общество работает с темой Великой Отечественной войны в цифровом пространстве социальной сети «ВКонтакте». Неофициальные сообщества являются пространством личного осмысления и проработки прошлого, где люди находят поддержку и понимание, а также возможность поделиться своими чувствами с единомышленниками. Кроме того, большое число публикаций и комментариев к новостям пабликов некоммерческих организаций свидетельствует о живом интересе к сохранению памяти о Войне не только со стороны государства, но и со стороны рядовых граждан, что говорит о стремлении простых людей осмыслить своё прошлое через призму личных переживаний и семейных историй.

Список использованных источников и литературы

1. «Лесанутые» // ZA РОДИНУ : объединение поисковых отрядов : [страница ВКонтакте]. – 15 апреля 2017. – URL : https://vk.com/wall-11342719_3557 (дата обращения : 03.04.2025).
2. В июле-августе 2020 г. ПО «Патриот» (г.Северодвинск) проводил поиск // ZA РОДИНУ : объединение поисковых отрядов: [страница ВКонтакте]. – 16 августа 2020. – URL : https://vk.com/wall-11342719_7714 (дата обращения: 07.03.2025).
3. В этот день прежде всего хочется сказать пожалуйста «СПАСИБО» // Братское захоронение п. Сосновый, Карелия : [страница ВКонтакте]. – 9 мая 2020. – URL : https://vk.com/wall-53560307_2169 (дата обращения: 22.02.2025).
4. Ваши действия: послать в Лоухский военкомат заказное письмо с просьбой увековечить его имя на мемориале п. Сосновый // Братское захоронение п. Сосновый, Карелия : [страница ВКонтакте]. – 11 июня 2024. – URL : https://vk.com/wall-53560307_3483 (дата обращения: 22.02.2025).
5. Дорогие братья и сестры! От всей души поздравляю вас с ДНЕМ ПОБЕДЫ! // Лоухское Благочиние Костомукшская Епархия РПЦ МП : [страница ВКонтакте]. – 9 мая 2020. – URL : https://vk.com/wall-170903329_331 (дата обращения: 02.03.2025).
6. Еремеева С. А. Память: поле битвы или поле жатвы? / С. А. Еремеева. – Москва : Издательский дом «Дело» РАНХиГС, 2021. – 358 с.
7. Здравствуйте. Помогите пожалуйста // Братское захоронение п. Сосновый, Карелия : [страница ВКонтакте]. – 24 апреля 2024. – URL : https://vk.com/wall-53560307_2971 (дата обращения: 22.02.2025).
8. Кораблев Н.А. Великая Отечественная война в Карелии: памятники и памятные места / Н.А. Кораблев, В.Г. Макуров. – Петрозаводск : Кирья, 2015. - 334 с.

9. Недавно нам позвонили // ZA РОДИНУ : объединение поисковых отрядов : [страница ВКонтакте]. – 10 июня 2024. – URL : https://vk.com/wall-11342719_11779 (дата обращения: 07.03.2025).

10. Осиев А. Н. Особенности организации и проведения поисковой работы в Карелии / А. Н. Осиев // Петрозаводск – город воинской славы : сборник статей и материалов I научно-практического семинара, посвященного 75-летию героической обороны Петрозаводска. – Петрозаводск : Издательство ПетрГУ. 2016. - С. 18-24.

11. После долгих лет поисков, нашли захоронение нашего деда младшего сержанта Ломакина Василия Ивановича // Братское захоронение п. Сосновый, Карелия : [страница ВКонтакте]. – 28 октября 2023. – URL : https://vk.com/wall-53560307_3264 (дата обращения: 22.02.2025).

12. Последний солдат Полярной Дивизии // Братское захоронение п. Сосновый, Карелия : [страница ВКонтакте]. – 23 февраля 2023. – URL : https://vk.com/wall-53560307_2656 (дата обращения: 21.03.2025).

13. Святитель Лука, исповедник, архиепископ Симферопольский // Храм св. ап. и арх. Стефана п. Кестеньга Лоух. благ : [страница ВКонтакте]. – 10 июня 2024. – URL : https://vk.com/wall-61743242_7099 (дата обращения: 02.03.2025).

14. Сделал видео, как пройти к могиле о. Александра – священника-партизана // Храм св. ап. и арх. Стефана п. Кестеньга Лоух. благ : [страница ВКонтакте]. – 12 мая 2023. – URL : https://vk.com/wall-61743242_5870 (дата обращения: 02.03.2025).

15. 4-10 сентября 1941 года, Карелия, Лоухи – Кестеньга // ZA РОДИНУ : объединение поисковых отрядов : [страница ВКонтакте]. – 07 сентября 2021. – URL : https://vk.com/wall-11342719_9246 (дата обращения: 07.03.2025).

Токарев Георгий Романович
3 курс бакалавриата, История международных отношений,
Петрозаводский государственный университет
Научный руководитель: Наталия
Владимировна Смирнова
кандидат исторических наук, доцент кафедры зарубежной истории
Петрозаводский государственный университет
g.tokarev2002@gmail.com

«55 ДНЕЙ В ПЕКИНЕ»: ОБОРОНА ПОСОЛЬСКОГО КВАРТАЛА В ГОДЫ ВОССТАНИЯ ИХЭТУАНЕЙ (КОНЕЦ XIX — НАЧАЛО XX В.)

В конце XIX века на территории северных провинций империи Цин вспыхнуло ксенофобское восстание, направленное на полное изгнание или уничтожение

иностранцев. Одним из ключевых эпизодов восстания стала осада Посольского квартала, продолжавшаяся с 19 июня по 14 августа 1900 года. Целью данной работы является изучение данного эпизода и выявление роли русского воинского контингента в организации обороны квартала.

Традиционный императорский Китай на всем протяжении своей истории активно следовал доктрине синоцентризма, что выражалось в восприятии Китая как единственного центра цивилизации, окруженного со всех сторон «варварами» Неприязнь к этим «варварам», существовала и раньше, однако к концу XIX века ненависть по отношению к не-китайцам достигла точки кипения. На это имелись вполне объективные причины. Проигранные Опиумные войны разрушили традиционную картину мира и нанесли тяжелый удар престижу цинской державы. Проникновение иностранной продукции на рынки внутриматерикового Китая, начавшееся после подписания Нанкинского и Тяньцзинских договоров, а также ликвидация монопольной системы торговли вкупе со снижением транзитных пошлин на иностранные товары в несколько раз, привели к массовому разорению кустарей-ремесленников, неспособных противостоять потоку разнообразных западных товаров, произведенных фабричным методом. Кроме того, построенные европейцами системы коммуникаций потеснили китайских извозчиков и паромщиков[1]. Уровень жизни серьезно упал – земля была опустошена войнами и восстаниями. У ненависти была и другая, «духовная» сторона. Христианство, завезенное европейцами, воспринималось многими как опасная секта, а его распространение множественными миссионерами – как угроза империи[2].

Когда в 1898 году, на фоне штормов и проливных дождей река Хуанхэ вышла из берегов и затопила близлежащие территории, унося десятки тысяч жизней, на границе провинции Шаньдун и Чжили вспыхнуло крупное восстание, руководство которым приняло движение «Ихэтуань», согласно учению которого, для спасения Китая необходимо было уничтожить всех иностранцев, христиан и их сторонников[3]. Большинство местных чиновников оказывали негласное содействие восставшим, иногда даже спонсируя их деньгами и оружием[4].

Неспособность цинского правительства успокоить мятежников взволновала западные державы. Было решено выделить войска на защиту Посольского квартала. 31 мая 1900 года небольшой отряд численностью в 464 человека, состоящий из английских,

[1] Непомнин О. Е. История Китая: эпоха Цин. XVII - начало XX века. - М., 2005. - С. 490-491.
[2] The Cambridge History of China. Vol. 11. Late Ch'ing 1800–1911, Part 2 / ed. J. K. Fairbank. - Cambridge, 1980. - P. 161.
[3] Ibid. - P. 117.
[4] Непомнин О. Е. Указ. соч. - С. 493.

французских, американских и немецких морских пехотинцев, итальянских, японских и австрийских солдат, а также русских моряков с броненосцев «Наварин» и «Сисой Великий», прибыл из прибрежного Тяньцзиня в Пекин[1]. Русской частью отряда командовали лейтенант барон Фердинанд Владимирович Раден и мичман Карл Иоакимович фон Ден.

Данные войска должны были быть лишь первым эшелоном защитников Посольского квартала. 9 июня, после запроса о помощи от британского посла Клода Макдональда, из Тяньцзина выдвинулся двухтысячный отряд под руководством вице-адмирала Сеймура. Но подкрепление так и не достигло Пекина – восставшие и сочувствующие им регулярные войска сумели демонтировать железнодорожное полотно, поймав войска европейцев в ловушку и вынудив отступить[2].

Военная активность иностранных держав побудила Цыси облагодетельствовать князя Дуана и его клику консерваторов. Ведшая двойную игру, она решила использовать ихэтуаней для борьбы с «заморскими варварами». 11 июня врата Пекина были открыты перед войском восставших. Вошедшие в город «справедливые люди» почти сразу перешли от поджогов церквей и домов христиан к поголовному уничтожению всех хоть как-то связанных с иностранцами, в том числе имевших «заморские» товары, бытовые изделия или одежду. Затем ихэтуани приступили просто к грабежу и поджогам богатых лавок, фирм и домов[3].

После входа восставших в Пекин Посольский квартал, наравне с храмами Бейтан и Наньтан, превратился в убежище для не-китайцев и христиан. Начались первые стычки с восставшими, имевшие пока что одиночный характер. Исключением стала битва у церкви Наньтан, произошедшая 15 июля. Направленная на поддержку местным христианам группа из 45 солдат обнаружила на месте войска боксеров, руины церкви и множество изрубленных стариков, женщин и детей. Потеряв в результате стычки более 50 человек, ихэтуани были вынуждены отступить[4].

Желая оставить себе пространство для политических маневров, Цыси не стремилась в открытую поддерживать восставших. В официальных нотах она просила у иностранных держав прощения, обвиняла во всем ихэтуаней, именуя их «бунтовщиками», и регулярно снабжала посольский квартал продовольствием. В то же время

[1] фон Раден Ф. В. Журнал событий русской десантной роты команд броненосцев «Наварин» и «Сисой Великий» в Пекине с 18 мая по 2 августа 1900 года // Цитадель. - 1997. - № 2 (5). - С. 31.
[2] The Cambridge History… - P. 121.
[3] Непомнин О. Е. Указ. соч. - С. 496.
[4] фон Раден Ф. В. Указ. соч. - С. 32.

правительственные войска в Пекине не только не мешали «справедливым людям» убивать, грабить и устраивать пожары, но и сами «карали заморских дьяволов»[1].

Несмотря на напряженную обстановку, императорский двор сначала пытался урегулировать вопрос миром: 19 июня вдовствующая императрица выдвинула ультиматум – иностранные делегации были обязаны покинуть город за 24 часа. В ответ на это, иностранные послы приняли решение направить китайскому правительству ноту протеста, однако на следующий день вызвавшийся доставить ноту ко двору, германский посол барон фон Кеттлер был убит ихэтуанями[2]. С этого началась полноценная осада Посольского квартала, также называемая «55 днями в Пекине».

На следующий день, 21 июня, Цыси формально объявила войну западным державам и открыто поддержала ихэтуаней, одарив их рисом, серебром, красными одеяниями, оружием и устаревшими пушками. К войскам восставших присоединились войска генерала Дун Фусяна, обученные и снаряженные на европейский манер[3].

Ситуация осажденных выглядела плачевной – китайцы значительно превосходили иностранцев числом. Многотысячному войску ихэтуаней и их сторонников противостояли 450 солдат, 475 мирных иностранных граждан и 2300 китайцев-христиан. Восставшие также обладали и большей огневой мощью. Регулярные цинские войска были снаряжены современными винтовками Маузера и карабинами Манлихера, а также располагали 37-миллиметровыми и 3,5-дюймовыми орудиями Круппа[4]. В то же самое время, лишь гарнизон Посольского квартала имел современное вооружение: гражданское население располагало либо маломощным оружием, либо, как в случае с китайцами-волонтерами – устаревшими и неэффективными дульнозарядными ружьями. Огневую поддержку им могли обеспечить лишь несколько пулеметов, одно скорострельное 1-дюймовое орудие и найденная на территории квартала британская пушка 1858 года[5]. У российских матросов наблюдалась также и нехватка боеприпасов: из 7 ожидаемых ящиков патронов в Тяньцзине ими было получено только 3. В то время, как на одного солдата-американца приходилось 35000 патронов, русский матрос располагал лишь 140. Не поступила в распоряжение моряков и пушка, которую изначально собирались выгрузить с одного из

[1] Непомнин О. Е. Указ. соч. - С. 497.
[2] Macoun J. H. The siege of Peking legations 1900. - Belfast, 1913. - P. 6.
[3] The Cambridge History… - P. 122.
[4] фон Раден Ф. В. Указ. соч. - С. 32.
[5] Cooper R. G. A private's view of the siege of Peking in 1900 // Journal of the Society for Army Historical Research. - 1983. - Vol. 61, No. 246. - P. 88.

броненосцев – имелись лишь снаряды к ней (позже они будут переданы для стрельбы из старого британского орудия)[1].

На импровизированном военном совете было решено распределить зоны ответственности по расположению посольств: британские, русские и американские солдаты должны были защищать западную сторону квартала, а австрийцы, немцы, французы, итальянцы и японцы – восточную. Представители Австро-Венгрии и Италии, однако, были вынуждены покинуть свои посольства в силу их изолированности и перейти к французам и японцам соответственно. Командиром совместной обороны был выбран британский посол Клод Макдональд. Верховное командование, однако, не принимало активного участия в управлении и просто одобряло большинство предложенных командирами гарнизонов планов, изредка запрашивая подмогу[2].

Однако первые же сражения с наступающими ихэтуанями смогли приободрить защитников Посольского квартала. Превосходство китайцев в количестве и огневой мощи нивелировалось их слабой выучкой. Ихэтуани оказались посредственными стрелками, а точность их артиллерии оставляло желать лучшего – зачастую снаряды просто перелетали позиции осажденных и разрывались уже над китайскими баррикадами[3]. Отсутствие дисциплины в рядах нападавших также вело к их поспешным отступлениям после потери хотя бы пары десятков человек.

В то же самое время Посольский квартал был превращен в настоящую крепость. Для обеспечения обороны на территории посольств возводились баррикады, самой укрепленной из которых стал «форт Наварино-Сисойский», возвышавшийся на Посольской улице. Облегчало оборону и то, что гарнизонами были уничтожены дома, прилегавшие вплотную к зданиям квартала и уже пострадавшие в результате поджогов, устроенных ихэтуанями. Созданная в результате легко простреливаемая зона делала нападавших легкой мишенью. Оборонявшиеся также несколько раз устраивали вылазки, направленные на то, чтобы выбить китайцев с позиций, находящихся слишком близко к посольствам. Так, 3 июля, во время одной из таких вылазок, совместный русско-американский отряд во главе с бароном Фердинандом Владимировичем фон Раденом сумел овладеть строящаяся неподалеку баррикадой и превратить её в новый рубеж обороны[4].

[1] фон Раден Ф. В. Указ. соч. - С. 31-32.
[2] Там же. - С. 34.
[3] Там же.
[4] Там же. - С. 34-37.

Наиболее тяжелыми с военной точки зрения был первые три недели осады. 19 июня было предпринято первое серьезное наступление ихэтуаней, а 21 числа китайцы, в результате нападения на все посольства одновременно, смогли оттеснить немецкие, австрийские, французские и итальянские гарнизоны к английскому посольству и подобраться к ней вплотную. Лишь подкрепление из числа американских и русских бойцов сумело преломить ход сражения и стабилизировать ситуацию. 25 июня ихэтуани ворвались в русско-китайский банк и подожгли его перед отступлением. 13 июля в результате подкопа был подорван один из домов на территории посольства, однако совместными усилиями французский и немецкий гарнизоны смогли отбить последующую атаку[1].

Постепенно осознав тщетность прямых атак, ихэтуани решили взять посольский квартал измором и начали активно возводить новые баррикады. Несмотря на попытки осажденных саботировать действия китайцев, к концу осады посольский квартал был окружен пятерным кольцом вражеских укреплений. На смену яростным атакам пришел почти каждодневный ружейный и артиллерийский обстрел[2].

Данная тактика показала себя более эффективной. Уже 10 июля у российских моряков встал вопрос о боеприпасах. Они были вынуждены не только экономить патроны, но также и производить кустарным методом собственные. Для стрельбы по отдельным китайцам использовались трофейные винтовки, отбитые у ихэтуаней. Ещё более острым был вопрос о провианте. К концу месяца солдаты гарнизона находились на грани голода – хлебное довольствие было урезано вполовину, в пищу начали употребляться порченные конина и рис. Норма сахара – три кусочка в день. Китайцам-христианам приходилось ещё хуже – они выживали на подножном корму, употребляли в пищу разнообразные растения, росшие на территории посольств и собачатину. От плохого питания в стане защитников квартала начала свирепствовать дизентерия. Подвергалась испытанию и психика защитников квартала. Люди были утомлены постоянными обстрелами, недосыпом и тревогой. Были и случаи помутнения рассудка – так, 3 августа был убит студент русско-китайского банка Хитров, в состоянии исступления в одиночку бросившийся на китайскую баррикаду[3].

В десятых числах августа атаки китайцев возобновились с удвоенной силой, а обстрел стал более интенсивным. Скоро стали понятны отчаянные действия ихэтуаней. Несмотря на то, что осажденные получали от Цзунли ямэня определенную информацию

[1] Cooper R. G. Op. cit. - P. 89.
[2] фон Раден Ф. В. Указ. соч. - С. 35-37.
[3] Там же. - С. 38-39.

об основных событиях, происходящих в мире, они не могли знать, что после провала экспедиции Сеймура западными державами был сформирован новый единый экспедиционный корпус, возглавил который немецкий фельдмаршал Альфред фон Вальдерзее. В конце июля почти 21-тысячная экспедиция высадилась в устье реки Хэйхэ и 30 июля взяла город Тяньцзинь. 14 августа коалиционные войска начали бои за окраины Пекина[1]. Одновременно с этим, русский и американский гарнизоны, приободренные скорейшим спасением, под руководством мичмана Дена совершили вылазку на китайские позиции, отбили врата Ценмынь и впустили американские войска в город[2]. Разгром ихэтуаней был предрешен, к 3 часам дня Пекин был занят европейскими войсками, а Посольский квартал – деблокирован сикхским отрядом.

Таким образом отряд барона Фердинанда Владимировича фон Радена, созданный из экипажа броненосцев «Наварин» и «Сисой Великий», сумел показать свои исключительные воинские качества во время обороны Посольского квартала от войск антииностранного движения ихэтуаней в 1900 году. Несмотря на изначально худшее положение по сравнению с другими иностранными гарнизонами, русские моряки сумели не только наравне со всеми бороться с восставшими, но также и организовать ряд вылазок, оказавших большое влияние на ход осады.

Список использованных источников и литературы

1. Непомнин О. Е. История Китая: эпоха Цин. XVII - начало XX века / О. Е. Непомнин. — Москва : Восточная литература, 2005. — 712 с.

2. фон Раден Ф. В. Журнал событий русской десантной роты команд броненосцев «Наварин» и «Сисой Великий» в Пекине с 18 мая по 2 августа 1900 года / Ф. В. фон Раден // Цитадель. — 1997. — № 2 (5). — С. 31-40.

3. Cooper R. G. A private’s view of the siege of Peking in 1900 / R. G. Cooper // Journal of the Society for Army Historical Research. — 1983. — Vol. 61, No. 246. — P. 80-91.

4. Macoun J. H. The siege of Peking legations 1900 / J. H. Macoun. — Belfast : Queen’s University Belfast, 1913. — 20 p.

5. The Cambridge History of China. Vol. 11. Late Ch’ing 1800–1911, Part 2 / ed. J. K. Fairbank. — Cambridge : Cambridge University Press, 1980. — 682 p.

[1] Непомнин О. Е. Указ. соч. - С. 499.
[2] фон Раден Ф. В. Указ. соч. - С. 39.

Колмачева Варвара Сергеевна,
1 курс бакалавриата направления
«Государственное и муниципальное управление»
Карельского филиала РАНХиГС

ВЕЛИКАЯ ОТЕЧЕСТВЕННАЯ ВОЙНА В ИСТОРИИ МОЕЙ СЕМЬИ

Великая Отечественная война 1941–1945 годов — это крупнейшее военное противостояние XX века, ставшее важнейшей частью Второй мировой войны. Она началась 22 июня 1941 года с нападения нацистской Германии на Советский Союз и завершилась победой СССР 9 мая 1945 года. Эта война оказала колоссальное влияние на судьбу всей планеты, но особенно сильно она затронула миллионы советских граждан.

Великая Отечественная война стала самой кровопролитной в истории человечества. Более 27 миллионов советских граждан погибли, тысячи городов и деревень были разрушены. Однако именно в эти тяжелые времена проявился невероятный героизм народа, который боролся за свободу и независимость своей Родины.

Великая Отечественная война оставила неизгладимый след в истории нашей страны и в сердцах миллионов людей. Эти четыре года стали временем суровых испытаний для каждого гражданина Советского Союза, временем, когда миллионы людей, объединившись, встали на защиту своей Родины, жертвуя собой ради свободы и независимости. Тема героизма и самоотверженности, проявленных нашими предками, всегда вызывает особое уважение и гордость.

Сегодня, спустя десятилетия, мы вновь обращаемся к тем страницам истории, которые связывают нас с нашими предками, чьи имена вписаны золотыми буквами в летопись Великой Победы. История моей семьи неразрывно переплетена с этими великими событиями. Судьбы моих родных стали неотъемлемой частью той огромной цепи усилий, благодаря которым был побеждён фашизм и восстановлен мир на земле.

Герои Великой Отечественной войны — это не просто имена из учебников истории, это живые люди, чьи поступки стали примером мужества и патриотизма для будущих поколений. Именно таким героем был мой прадедушка — Лазарев Василий Иванович. Родился Василий Ивановна в семье Ивана Федоровича и Марфы Родионовны Лазаревых 1 января 1924 года в деревне Суопоссалми[1]. По догадкам, его мать и отец были в 1922 г. на подсобных работах у зажиточной семьи в Финляндии в городе Каяани. В те времена многие карелы ходили в соседнюю страну на заработки, выполняя различные

[1] Лазарев Василий Иванович // Википедия : свободная энциклопедия. - URL : https://ru.wikipedia.org/wiki/Лазарев,_Василий_Иванович (дата обращения: 12.04.2025).

сельскохозяйственные работы, либо торговали, таких торговых людей называли коробейниками. В 1937 году во время Большого террора отец Василия был расстрелян в лесном урочище Сандармох под Медвежьегорском, как враг народа. Уроженка деревни Авнепорог Марфа Родионовна осталась одна с шестью детьми: Дарьей, Василием, Иваном, Домной, Виэной и Пелагеей.

Всех их ждала впереди еще одна трагедия и личного и мирового порядка – Великая отечественная война. Семья была эвакуирована на Урал. Но не вся. Самая старшая сестра моего прадедушки Пелагея с началом войны обратилась в Кемский призывной пункт и устроилась хозработником. По данным Центрального военного архива известно, что в сентябре 1943 года Пелагея Лазарева выбыла со своей службы «вольнонаемной прачки» по причине смерти в госпитале. А вот Василий Иванович Лазарев оставил о себе большую память не только в сердцах родственников, но и в родной деревне Юшкозеро, где установлена памятная табличка герою[1].

После окончания в 1936 году начальной школы Василий пошел работать в лесопункт Пявааре. Василия Ивановичв в августе 1942 года призвали на фронт, он попал в стрелковый полк. Крепкий, закаленный парень обратил на себя внимание командиров умением все делать четко, ловко, не теряться в трудные моменты. Позже Василия перевели во взвод разведки, где он и воевал до конца войны. Как рассказывал прадедушка, большую роль сыграло то, что они, новички, попали в боевой гвардейский полк, воевавший в Сталинграде. Его бойцы быстро помогли освоить воинскую науку. В жесточайших боях Сталинградского сражения Василий Лазарев получил не только боевое крещение, но и первую боевую награду – медаль «За отвагу».

Первый орден Славы III степени ефрейтор Лазарев получил в Румынии в 1944 г. Наши войска наступали, а немцы, отступая, взрывали за собой мосты, разрушали города. Задание взводу разведки было нелегким — не дать врагу взорвать большой шоссейный мост и обеспечить переправу нашей части. Скрытно и беззвучно подобрались они к охране моста, сняли часового. Стремительной атакой захватили врасплох вражеских минеров и их же затем заставили разминировать мост. Словом, и переправу обеспечили и семь «языков» в полк доставили.

Шел январь 1945 года. Вновь тяжелые многодневные бои. Группе разведчиков, в которую входил ефрейтор гвардии Лазарев, было приказано переправиться на левый берег Дуная и встретить части 53-й стрелковой дивизии. Под огнем противника, в условиях

[1] Лазарев Василий Иванович // Портал «Герои страны» : сайт. – URL : https://warheroes.ru/hero/hero.asp?id=41402 (дата обращения: 12.04.2025).

ледохода, разведчики выполняли поставленную задачу. Левофланговая дивизия второго Украинского фронта и 86-я гвардейская стрелковая дивизия третьего Украинского фронта установили тесную связь. Приказом по войскам 46-й Армии от 2 февраля 1945 года за отвагу и мужество при выполнении боевого задания гвардии красноармеец Лазарев Василий Иванович награждён орденом Славы 2-й степени.

А последний — орден I степени прадедушка получил в феврале 1945 года. После освобождения Будапешта 86-я стрелковая дивизия стала готовиться к новым наступательным боям. Взводу была поставлена задача — провести разведку боем высоты «Лысый курган». Разведчики не только выполнили приказ, но и заняли укрепленную высоту, мешавшую продвижению наших войск. В этом бою Василий гранатой уничтожил пулеметную точку и трех гитлеровцев, четвертого взял в плен. Пленный, которого доставили нашему командованию, сообщил очень ценные сведения.

«Из наградного листа на разведчика 263 гвардейского стрелкового полка 86-й гвардейской стрелковой дивизии ефрейтора Лазарева В.И.:

В ночь с 19 на 20 февраля 1945 г. полк имел задачу произвести разведку в районе западнее Шаторкас с целью захвата контрольного пленного. Товарищ Лазарев, будучи в составе группы захвата, совместно с командиром взвода пешей разведки гвардии младшим лейтенантом Аникиным и гвардии рядовым Поськовичем во время двухминутной артподготовки сблизился с противником и с криком "Ура!" броском ринулся на объект, где находился противник, и броском гранат подавил пулеметную точку, мешавшую продвижению остальной разведгруппы. Уничтожил трех немецких солдат и одного взял в плен совместно с командиром взвода гвардии младшим лейтенантом Аникиным. Под сильным огнем противника доставил пленного в штаб, что способствовало выполнению задачи полком.

Товарищ Лазарев достоин правительственной награды - ордена Славы 1 степени.

Командир 263-го гвардейского стрелкового полка гвардии подполковник Денисенко».

Кроме трех звезд солдатской Славы, гимнастерку бойца Лазарева также украшали медали «За отвагу», «За взятие Будапешта», «За взятие Вены», а также «За победу над Германией»[1].

Лишь в апреле 1947 года вернулся из армии гвардии старшина Василий Лазарев в родные края. Его родная Суопассалми была сожжена и он пошел на работу в лесопункт

[1] Лазарев Василий Иванович // Портал «Герои страны» : сайт. – URL : https://warheroes.ru/hero/hero.asp?Hero_id=6314 (дата обращения: 14.04.2025).

Кинтизмя, затем в Руокосалми, потом перешел в Кемскую сплавную контору, где был бригадиром сплавщиков. Не раз избирался народным депутатом. На трудовом и на общественном фронтах (как их тогда называли) Василий работал с полной отдачей, как и на военном фронте. Были у него награды и за мирный труд: грамоты, звания и т. д. Но никогда Василий Иванович не стремился к знакам отличия, к наградам и почестям. Жил скромно, но с достоинством человека, который прошел все испытания судьбы[1].

Василий Лазарев, как истинный карел, был тесно связан с водой. Большим увлечением его жизни стали лодки. В мастерских он вместе с Иваном Петровичем Тарасовым и Василием Артемьевичем Кемиляйненым делал лодки для сплава и иногда для населения. Василий Иванович и других учил этому древнему ремеслу. Мужчина вообще был мастером на все руки, не только шил лодки, но и мебель делал. Строил в родном Юшкозере больницу, школу, жилые дома. Дом, в котором он жил, до сих пор красиво и крепко стоит на земле, аккуратный и добротный. Кроме настоящих судов, Василий Иванович мастерил и небольшие сувенирные лодочки, которые сейчас остались на память о нем и стали визитной карточкой Юшкозера, символом сохранения традиционного ремесла для потомков. До сих пор местные жители вспоминают лодки, которые делал Василий Иванович.

Женился Василий на простой деревенской девушке Марии, родили и воспитали они шестерых детей, потом помогали воспитывать и поднимать тринадцать внуков, моя мама Ирина – самая старшая из них. Она вспоминает, что бабушка с дедушкой всегда и везде были вместе: и дома, и на рыбалке, и даже на парад на Красной площади в год 40-летия Великой Победы, в 1985 году, тоже ездили вдвоем.

Также мама рассказывает, что дедушка не очень любил говорить о войне, слишком много горя и боли он там видел. Но он очень любил военные песни, особенно «Катюшу». А еще она помнит, как к дедушке приезжали сослуживцы с разных уголков Советского Союза, через столько лет они пронесли свою боевую дружбу и верность Родине[2].

Василий Иванович Лазарев ушел из жизни 4 сентября 2000 года. Его жизнь была полна отваги и мужества. Василий Иванович стал героем не только на поле боя, но и в сердцах земляков. Мужчина, сын «врага народа», — полный кавалер Ордена Славы. Всего

[1] История края газетной строкой // Официальный сайт Национальной библиотеки Республики Карелия. – URL : https://kalevala.libraries.karelia.ru/news/news410 (дата обращения: 14.04.2025).
[2] Колмачева И. Л. Воспоминания 2025 г. – Документ не опубликован.

полных кавалеров ордена Славы — 2671 человек, в советское время они приравнивались в правах к лицам, удостоенным звания Героя Советского Союза[1].

История Лазарева Василия Ивановича напоминает нам о том, что настоящая сила заключается не только в храбрости, но и в способности показать, что даже в самые темные времена есть место для надежды и человеческого мужества.

Каждый год, когда наступает День Победы, мы вновь ощущаем связь времен и поколений. Среди миллионов лиц героев Великой Отечественной войны особое место занимает Лазарев Василий Иванович — человек, чья жизнь стала символом мужества и стойкости. Мы гордимся тем, что можем нести его портрет в Бессмертном полку, вспоминая подвиги тех, кто сражался за наше будущее. С каждым шагом, с каждой минутой шествия Бессмертного полка мы чувствуем, как его дух сопровождает нас, вдохновляя на добрые дела и уважение к памяти предков.

Мы не забываем! Каждый год, собираясь вместе, мы напоминаем себе и окружающим, что герои, подобные Лазареву Василию Ивановичу, живут в наших сердцах вечно. Их имена — это свет, который ведет нас вперед, напоминая о важности единства, силы духа и веры в лучшее будущее.

Важно сохранять память о героях Великой Отечественной войны, потому что это помогает нам чтить подвиги наших предков, которые сражались за свободу и независимость нашей Родины.

Такие люди, как Лазарев Василий Иванович, внесли огромный вклад в победу, проявив мужество, стойкость и самопожертвование. Их пример учит нас быть сильными, честными и верными своему долгу. Мы обязаны помнить и передавать эту память будущим поколениям, чтобы они знали, какой ценой досталась победа, и продолжали гордиться историей своей страны.

Список использованных источников и литературы

1. Лазарев, Василий Иванович // Википедия : свободная энциклопедия. – URL : https://ru.wikipedia.org/wiki/Лазарев,_Василий_Иванович (дата обращения: 12.04.2025).
2. Лазарев Василий Иванович // Портал «Герои страны» : сайт. - URL : https://warheroes.ru/hero/hero.asp?id=41402 (дата обращения: 12.04.2025).
3. Лазарев Василий Иванович // Портал «Герои страны» : сайт. – URL : https://warheroes.ru/hero/hero.asp?Hero_id=6314 (дата обращения: 14.04.2025).

[1] Список полных кавалеров ордена Славы // РуВики : сайт. – URL : https://ru.ruwiki.ru/wiki/Список_полных_кавалеров_ордена_Славы (дата обращения: 14.04.2025).

4. История края газетной строкой // Официальный сайт Национальной библиотеки Республики Карелия. – URL : https://kalevala.libraries.karelia.ru/news/news410 (дата обращения: 14.04.2025).
5. Колмачева И. Л. Воспоминания 2025 г. – Документ не опубликован.
6. Список полных кавалеров ордена Славы // РуВики : сайт. – URL : https://ru.ruwiki.ru/wiki/Список_полных_кавалеров_ордена_Славы (дата обращения: 14.04.2025).

2 секция СОЦИАЛЬНЫЕ АСПЕКТЫ РАЗВИТИЯ ОБЩЕСТВА И АКТУАЛЬНЫЕ ВОПРОСЫ ГОСУДАРСТВЕННОГО УПРАВЛЕНИЯ

Кирилл Сергеевич Беляев
3 курс магистратуры направления
Система государственного и муниципального управления,
Карельский филиал РАНХиГС

СОВЕРШЕНСТВОВАНИЕ СИСТЕМЫ МОТИВАЦИИ ГОСУДАРСТВЕННЫХ ГРАЖДАНСКИХ СЛУЖАЩИХ, НА ПРИМЕРЕ РЕСПУБЛИКИ КАРЕЛИЯ

В предисловие данного тезиса, хотелось бы, в первую очередь, определить статус государственных гражданских служащих.

Государственные гражданские служащие – представители фундамента государственного аппарата. Имея соответствующий профессиональный уровень, конкретные цели, исходя из определённой системы ценностей и следуя установленным правилам и нормам, госслужащий способен выполнять свою деятельность на высоком профессиональном уровне. Это является одним из ключевых факторов эффективной деятельности госоргана.

Деятельность Государственных гражданских служащих осуществляется положениям Федерального Закона от 27 июля 2004 года № 79-ФЗ «О государственной гражданской службе Российской Федерации»[1].

В этой связи, верным будет указать на то, что мотивация в этом направлении имеет несколько иной смысл и специфику, ввиду сложности, самоотверженности представителей столь ответственного и значимого статуса «государственный гражданский служащий».

[1] О государственной гражданской службе Российской Федерации : Федеральный Закон от 27 июля 2004 года № 79-ФЗ // Российская газета. – 2004. - № 162.

В соответствии со статьей 2 Конституции Российской Федерации[1] человек, его права и свободы являются высшей ценностью. Признание, соблюдение и защита прав и свобод человека и гражданина Российской Федерации – обязанность государства. Данная обязанность согласно статье 18 Конституции Российской Федерации определяет смысл, содержание и применение положений законодательства Российской Федерации, деятельность законодательной, исполнительной власти и обеспечивается правосудием.

Высшая ценность предопределяет следующие основные ценности, которые должны быть присущи каждому гражданскому служащему:

1) профессионализм и компетентность;

2) честность и беспристрастность.

В обобщенном виде данные ценности отражают положения статей 4 и 18 Федерального закона N 79-ФЗ[2], Указа Президента Российской Федерации от 12 августа 2002 г. N 885 «Об утверждении общих принципов служебного поведения государственных служащих» и являются ориентирами при определении без изменения их общего смысла ценностей государственного органа с учетом специфики реализуемых им задач и функций[3].

Приверженность гражданского служащего указанным ценностям поддерживается при условии удовлетворения его мотивов в ходе осуществления профессиональной деятельности.

Отдельного внимания заслуживает раскрытие понятия таких категорий, как: «мотивация» и «система мотивации».

Мотивация представляет собой инструмент, посредствам которого задачи решаются, а цели достигаются с большей долей самоотверженности, заинтересованности в результате и полноценного применения имеющего профессионализма[4].

---

[1] Конституция Российской Федерации : принята всенародным голосованием 12декабря 1993 г. с изменениями, одобренными в ходе общероссийского голосования 01 июля 2020 года с учетом поправок, внесенных Законами РФ о поправках к Конституции РФ от 30 декабря 2008 года № 6-ФКЗ, от 30 декабря 2008 года № 7-ФКЗ, от 5 февраля 2014 года № 2-ФКЗ, от 21 июля 2014 года № 11-ФКЗ, от 14 марта 2020 года № 1-ФКЗ, от 4 октября 2022 года № 5-ФКЗ, от 4 октября 2022 года № 6-ФКЗ, от 4 октября 2022 года № 7-ФКЗ, от 4 октября 2022 года № 8-ФКЗ // Официальный интернет-портал правовой информации. - URL: http://www.pravo.gov.ru (дата обращения : 28.11.2024).

[2] О государственной гражданской службе Российской Федерации : Федеральный Закон от 27 июля 2004 года № 79-ФЗ // Российская газета. – 2004. - № 162.

[3] Об утверждении общих принципов служебного поведения государственных служащих : Указ Президента Российской Федерации от 12 августа 2002 г. N 885 // Российская газета. – 2002. - № 152.

[4] Бриленок А.А. Управление персоналом // Методы менеджмента качества. - 2021. - № 10. - С. 38.

В свою очередь, система мотивации является комплексом инструментов, которые предусмотрены в организации для применения их среди сотрудников, с целью обеспечения улучшения показателей и эффективности деятельности организации.

Республика Карелия является субъектом Российской Федерации. Входит в состав Северо-Западного федерального округа и является частью Северного экономического района.

В современной экономике корпораций, а также государственных органах муниципалитетов Республики Карелии стремятся увеличить производительность сотрудников через различные методы мотивации, включая повышение заработной платы. Однако это не единственный способ мотивации труда. Также, сегодня предлагают сотрудникам бонусы за достижение целей, финансовые поощрения. Мотивация также может быть обеспечена профессиональным ростом и участием в интересных проектах в дружной атмосфере коллектива.

В процессе исследования выяснили, что на территории Республики Карелия действуют те же правила, что и на всей территории РФ в области применения мотивации для государственных гражданских служащих.

Однако имеются и региональные особенности в этом направлении, среди которых можно назвать такие как:

1. Районный коэффициент и процентные надбавки за работу в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях на материальную помощь, выплачиваемую в пределах экономии фонда оплаты труда, и единовременное поощрение за безупречную и эффективную гражданскую службу согласно Приказу № 254 от 28 декабря 2023 года[1]. В соответствии с Приказом, утверждено с 1 января 2024 года Положение о материальном стимулировании государственных гражданских служащих Государственного комитета Республики Карелия по ценам и тарифам.

Также в число системы материальной мотивации гражданских служащих на территории Карелии оказывается помощь, выплачиваемая в пределах экономии фонда оплаты труда гражданских служащих, в связи с заключением брака, рождением ребенка, юбилейными датами (50 лет и далее каждые пять лет), нахождением в отпуске по уходу за ребенком в возрасте от полутора до трех лет, нахождением в отпуске по беременности и родам при наличии ребенка в возрасте до трех лет; смертью близких родственников (родителей, детей, супруга), утратой личного имущества в результате пожара или

[1] Об утверждении положения о материальном стимулировании : Приказ Госкомитета РК по ценам и тарифам от 28 декабря 2023 года № 254 // Собрание законодательства РК. – 2023. - № 12 (Часть IV). - Ст. 3921.

стихийного бедствия, потребностью в лечении или восстановлении здоровья в связи с болезнью (травмой) гражданского служащего или его родителей, несчастным случаем, аварией, призывом гражданского служащего или членов его семьи (родителей, детей, супруга) на военную службу по мобилизации в Вооруженные Силы Российской Федерации или по иным уважительным причинам. Указанная материальная помощь выплачивается по заявлению гражданского служащего при наличии документального подтверждения уважительной причины, по которой она выплачивается.

Ссылаясь на Указ № 95 от 25 декабря 2023 года, Учёт профессионального уровня гражданского служащего при установлении размера должностного оклада. Его определяют с учётом профессионального уровня сотрудника, а также сложности и особенностей (интенсивность, объём знаний и навыков, необходимых для исполнения должностных обязанностей) исполнения должностных обязанностей по замещаемой должности[1].

Кроме того, Указом № 95 установлены размеры:

– ежемесячного денежного поощрения за фактически отработанное в соответствующем месяце время;

– единовременное поощрение за безупречную и эффективную гражданскую службу, определяемое в процентах от должностного оклада гражданского служащего по должности, замещаемой гражданским служащим на день приказа Госкомитета о выплате единовременного поощрения, или в денежной сумме.

– месячных окладов государственных гражданских служащих Республики Карелия.

Кроме того, в Республике Карелия есть такие виды поощрений и награждений, как объявление благодарности, награждение почётной грамотой государственного органа, вручение ценного подарка. Конкретный перечень видов поощрений и награждений, а также порядок их применения устанавливаются на локальном уровне нормативными правовыми актами государственного органа.

В настоящее время, система мотивации труда имеет потенциал для развития. Не новым будет сказать, что уделяя внимание мотивации сотрудников, можно повысить производительность и лояльность персонала.

Однако наряду с этим, можно выделить и пути совершенствования системы мотивации государственных гражданских служащих Республики Карелия. К таковым

[1] О денежном содержании Главы Республики Карелия, лиц, замещающих отдельные государственные должности Республики Карелия, и государственных гражданских служащих Республики Карелия : Указ Главы РК от 25 декабря 2023 года № 95 // Собрание законодательства РК. – 2023. - № 12 (Часть II). - Ст. 3411.

путям совершенствования отнесем следующие:

– обеспечение государственных гражданских служащих улучшенными условиями проживания;

– обеспечение нематериальной мотивации в виде путевок в санатории для поддержания физического, психического и эмоционального здоровья, как госслужащего, так и его семьи;

– обеспечение получения дополнительного бесплатного образования для детей госслужащих (например, в IT-сфере и направление инновационных технологий).

В заключение, хотелось бы сказать, что важно понимать, мотивация труда не является простой задачей, и для ее успешной реализации необходимо учитывать множество факторов, таких как индивидуальные особенности сотрудников, условия и специфику функционала, выполняемого государственными гражданскими служащими.

Успешно применяемые методы совершенствования системы мотивации позволят избежать различных проблем, связанных с самоотверженностью выполняемого функционала, поставленных задач. В этой связи необходимо тщательно планировать систему мотивации труда, учитывая все факторы, включая индивидуальные потребности и мотивы каждого сотрудника. Кроме того, важно осуществлять контроль и анализ эффективности системы мотивации, чтобы своевременно выявлять и исправлять возможные ошибки. Только таким образом можно обеспечить стабильность и рост показателей эффективности деятельности госслужащих.

Список использованных источников и литературы

1. Конституция Российской Федерации : принята всенародным голосованием 12.12.1993 с изменениями, одобренными в ходе общероссийского голосования 01 июля 2020 года с учетом поправок, внесенных Законами РФ о поправках к Конституции РФ от 30 декабря 2008 года № 6-ФКЗ, от 30 декабря 2008 года № 7-ФКЗ, от 5 февраля 2014 года № 2-ФКЗ, от 21 июля 2014 года № 11-ФКЗ, от 14 марта 2020 года № 1-ФКЗ, от 4 октября 2022 года № 5-ФКЗ, от 4 октября 2022 года № 6-ФКЗ, от 4 октября 2022 года № 7-ФКЗ, от 4 октября 2022 года № 8-ФКЗ // Официальный интернет-портал правовой информации. – URL : http://www.pravo.gov.ru (дата обращения : 28.11.2024).

2. О государственной гражданской службе Российской Федерации : Федеральный Закон от 27 июля 2004 года № 79-ФЗ // Российская газета. – 2004. - № 162.

3. Об утверждении общих принципов служебного поведения государственных служащих : Указ Президента Российской Федерации от 12 августа 2002 г. N 885 // Российская газета. – 2002. - № 152.

4. О денежном содержании Главы Республики Карелия, лиц, замещающих отдельные государственные должности Республики Карелия, и государственных гражданских служащих Республики Карелия : Указ Главы РК от 25 декабря 2023 года № 95 // Собрание законодательства РК. – 2023. - № 12 (Часть II). - Ст. 3411.

5. Об утверждении положения о материальном стимулировании : Приказ Госкомитета РК по ценам и тарифам от 28 декабря 2023 года № 254 // Собрание законодательства РК. – 2023. - № 12 (Часть IV). - Ст. 3921.

6. Бриленок А. А. Управление персоналом / А. А. Бриленок // Методы менеджмента качества.2021. № 10. - С. 38.

Комарова Полина Игоревна,
3 курса магистратуры направления
Система государственного и муниципального управления,
Карельский филиал РАНХиГС

АНАЛИЗ СИСТЕМЫ НАГРАЖДЕНИЙ МЕДИЦИНСКИХ РАБОТНИКОВ В РЕСПУБЛИКЕ КАРЕЛИЯ

В условиях современного развития здравоохранения вопрос признания профессиональных заслуг и достижений сотрудников приобретает особую актуальность. Министерство здравоохранения Республики Карелия активно использует государственные и ведомственные награды для поощрения сотрудников, повышения их мотивации и лояльности, а также для улучшения качества оказываемых медицинских услуг.

В Республике Карелия, как и в Российской Федерации в целом, существует многоуровневая система награждений, включающая государственные, ведомственные и региональные поощрения. Однако, несмотря на важность данного механизма, существует ряд нерешенных вопросов, связанных с его прозрачностью, справедливостью распределения и эффективностью данной системы.

Настоящее исследование направлено на проведение детального анализа системы награждений медицинских работников Республики Карелия за 2022–2024 годы, выявление существующих проблем и разработке предложений по совершенствованию существующей практики поощрений. Анализ нормативно-правовых актов и статистики награждений за последние три года позволит выявить закономерности и проблемные аспекты существующей системы.

В рамках действующей системы поощрений и награждений медицинских работников Республики Карелия можно выявить определенные недостатки и проблемные моменты. В первую очередь, это:

- низкая прозрачность критериев отбора претендентов;
- недостаточная справедливость распределения наград;
- снижение мотивационной роли государственных наград по сравнению с ведомственными и региональными видами поощрений.

Эти проблемы требуют научного анализа и поиска эффективных путей их устранения с целью повышения эффективности кадровой политики и уровня медицинского обслуживания населения региона, в данном случае Республики Карелия.

Целью исследования является изучение динамики присвоения наград сотрудникам учреждений, подведомственных Министерству здравоохранения Республики Карелия за 2022–2024 годы, выявление существующих проблем и разработка рекомендаций по улучшению системы награждений.

Для реализации поставленной цели были определены следующие задачи:

- анализ нормативно-правовой базы, регулирующей систему награждения медицинских работников;
- сбор и статистическая обработка данных о награждениях за 2022–2024 годы;
- оценка степени влияния награждений на мотивацию персонала;
- формулировка рекомендаций по улучшению системы награждений.

Настоящее исследование позволяет сформировать объективную картину современной системы награждений, выявить тенденции ее развития и предложить пути повышения ее эффективности в стимулировании труда медицинских работников.

В Российской Федерации и Республике Карелия действует многоуровневая система награждений, включающая:

- государственные награды Российской Федерации (орден Дружбы, орден Пирогова, почетные грамоты Президента РФ и др.)[1];

[1] Об установлении почётных званий Российской Федерации, утверждении положений о почётных званиях и описания нагрудного знака к почетным званиям Российской Федерации : Указ Президента Российской Федерации от 30.12.1995 № 1341 // Российская газета. – 1996. - № 29 ; О мерах по совершенствованию государственной наградной системы Российской Федерации : Указ Президента Российской Федерации от 07.09.2010 № 1099 // Российская газета. – 2010. - № 207 ; Об учреждении ордена Пирогова и медали Луки Крымского : Указ Президента Российской Федерации от 19.06.2020 № 404 // Собрание законодательства РФ. – 2020. - № 25. - Ст. 3881.

- государственные награды Республики Карелия (медаль «За заслуги перед Республикой Карелия», Почетная грамота Правительства Республики Карелия и др.)[1]; ведомственные награды Министерства здравоохранения РФ (нагрудный знак «Отличник здравоохранения», благодарность Министра здравоохранения РФ и др.)[2];
- ведомственные награды Министерства здравоохранения Республики Карелия (Почетная грамота, Благодарность, нагрудный знак «За борьбу с COVID-19» и др.);
- поощрения со стороны руководства региона (благодарственные письма Законодательного Собрания Республики Карелия).

Помимо вышеперечисленных наград и поощрений работники здравоохранения могут быть поощрены органами местного самоуправления, а также иными государственными и муниципальными органами власти, не входящими в систему здравоохранения Республики Карелия), однако в рамках текущего исследования данные награды и поощрения не рассматривались, в связи с отсутствием роли Министерства здравоохранения Республики Карелия в их присуждении.

Ведомственные награды, как правило, являются наиболее массовой формой поощрения работников, дополняя систему государственных наград.

Несмотря на наличие сложившейся системы поощрений, в ее функционировании наблюдаются значительные проблемы, влияющие на эффективность системы стимулирования труда медицинских работников. В данной статье проводится анализ существующих трудностей и предлагаются рекомендации по их устранению.

На основе анализа статистических данных о награждениях за 2022–2024 гг. и профильных нормативно-правовых актов были выявлены следующие ключевые проблемы:

1. Несоразмерность в распределении наград.

Как показали данные за 2022–2024 гг., подавляющее большинство награждений приходится на ведомственные награды Министерства здравоохранения Республики Карелия. Например, за 2022 г. было вручено более 800 ведомственных наград, в то время как количество государственных наград Российской Федерации составило менее 20. Это

[1] О государственных наградах Республики Карелия : Закон Республики Карелия от 26.07.1994 № 3-ЗРК в ред. Закона Республики Карелия от 16.12.2024 № 3024-ЗРК // Официальный интернет-портал правовой информации. – URL : http://pravo.gov.ru (дата обращения: 12.04.2025) ; О внесении изменений в Закон Республики Карелия «О государственных наградах Республики Карелия» : Закон Республики Карелия от 03.07.2018 № 2257-ЗРК // Собрание законодательства РК. – 2018. - № 7. - Ст. 1389 ; О поощрениях Главы Республики Карелия : Указ Главы Республики Карелия от 01.10.2018 № 72 // Собрание законодательства РК. – 2018. - № 10. - Ст. 2050.

[2] Отличник здравоохранения Республики Карелия (нагрудный знак) // Официальный портал Республики Карелия. – URL : https://www.gov.karelia.ru/news/20-10-2020-uchrezhdena-nagrada-otlichnik-zdravookhraneniya-respubliki-kareliya/ (дата обращения: 12.04.2025).

свидетельствует о сложностях в доступе к федеральным наградам, что может быть обусловлено:

- высокими требованиями к претендентам;
- бюрократическими сложностями в подготовке наградных материалов.

В результате получается ситуация, при которой подавляющее большинство медицинских работников получают только региональные ведомственные награды, что снижает престиж системы поощрений.

2. Недостаточная прозрачность процесса награждения.

Отсутствие единого цифрового реестра награжденных лиц затрудняет анализ справедливости распределения наград. В настоящее время нет открытых данных о критериях присуждения наград, о составе комиссий, принимающих решения, а также о количестве отклоненных заявок. Это приводит к субъективности в отборе кандидатов, а также к возможным случаям необоснованных награждений.

3. Ограниченное влияние наград на мотивацию персонала.

Исследования в области управления персоналом показывают, что нематериальные стимулы, такие как почетные грамоты и благодарности, оказывают краткосрочное влияние на мотивацию сотрудников. Отсутствие материальных поощрений, карьерных преимуществ или дополнительных социальных гарантий снижает ценность наград.

В результате многие медицинские работники воспринимают систему награждений как формальную, не влияющую на их реальное положение.

4. Бюрократическая сложность подачи документов на награждение.

Процесс подачи документов на получение наград требует значительных временных и административных затрат. Отсутствие цифровизации приводит к необходимости подготовки бумажных заявок, что замедляет процедуру и увеличивает вероятность ошибок.

Для повышения эффективности системы награждений медицинских работников предлагается реализация следующих мер:

1. Создание единого цифрового реестра награждений.

Введение автоматизированной системы учета награжденных лиц позволит:

- обеспечить прозрачность распределения наград;
- исключить возможность дублирования наград для одного сотрудника в короткие сроки;
- анализировать статистику поощрений в разрезе муниципальных образований Республики Карелия, а также иных регионов, категорий работников и видов наград.

2. Пересмотр критериев отбора кандидатов.

Следует разработать четкие и объективные критерии для получения наград, основанные на следующих критериях:

- стаж работы и трудовые заслуги;
- участие в инновационных проектах в сфере здравоохранения;
- качество оказываемой медицинской помощи.

Это позволит исключить субъективность в принятии решений и повысить доверие к системе награждений.

3. Повышение значимости наград.

Для усиления мотивационного эффекта награждений целесообразно предусмотреть:

- материальное вознаграждение (денежные премии, надбавки к зарплате и др.);
- карьерные привилегии (карьерный рост, приоритетное право формирования отпусков, улучшение материально-технического обеспечения и др.);
- дополнительные социальные гарантии (предоставление путевок на санаторно-курортное лечение, льготы при ипотечном кредитовании и др.).

4. Внедрение цифровой платформы для подачи заявок.

Автоматизация процесса подачи заявок на награждение позволит:

- исключить бумажный документооборот;
- сократить сроки рассмотрения заявок;
- минимизировать вероятность отказа из-за ошибок в документации.

В ходе исследования собрана информация о награждениях работников системы здравоохранения Республики Карелия по указанным категориям за 2022, 2023 и 2024 гг. Обобщенные данные приведены в таблице 1.

Таблица 1

Количество поощрений медицинских работников
по категориям наград в 2022–2024 гг.

Категория наград	2022 г.	2023 г.	2024 г.
Государственные награды Российской Федерации	17	2	2
Государственные награды Республики Карелия	74	66	58
Ведомственные награды Министерства здравоохранения Российской Федерации	58	119	44
Ведомственные награды Министерства здравоохранения Республики Карелия	808	784	748
Поощрения Главы Республики Карелия и	19	77	0

Категория наград	2022 г.	2023 г.	2024 г.
Законодательного Собрания Республики Карелия			
Итого	976	1048	852

В 2022 году работников системы здравоохранения Республики Карелия наградили всего 976 раз, причём более 80 % этих поощрений пришлись на ведомственные награды регионального Министерства здравоохранения (808 наград). На долю государственных наград Российской Федерации и Республики Карелия вместе взятых пришлось менее 8 % награждений, а поощрения руководства республики (от Главы Республики Карелия и Законодательного Собрания Республики Карелия) составили около 3 % от общего количества. Таким образом, в 2022 году доминирующей категорией были ведомственные награды Министерства здравоохранения Республики Карелия, что свидетельствует о фокусе на внутриведомственном поощрении сотрудников. Государственные награды Российской Федерации и Республики Карелия присутствовали в единичных случаях, а поощрения регионального руководства играли незначительную роль.

В 2023 году общее число поощрений возросло до 1048. Ведомственные награды Министерства здравоохранения Республики Карелия сохранили центральное место в системе награждений (784 награды), однако их абсолютное количество и удельный вес несколько снизились по сравнению с предыдущим годом (до ~75 % всех награждений против ~83 % в 2022 г.). Одновременно наблюдается заметное увеличение числа поощрений Законодательного Собрания Республики Карелия – 77 благодарственных писем (в 2022 г. их было 19). Это указывает на возросшую активность региональных органов власти в процессе морального поощрения работников отрасли. Также более чем в два раза выросло количество ведомственных наград Министерства здравоохранения Российской Федерации (119 против 58 в 2022 г.), что возможно связано с реализацией федеральных программ поддержки медработников или усилением внимания министерства к поощрению лучших сотрудников.

Отдельного внимания заслуживает значительное увеличение количества наград от регионального руководства в 2023 году. Помимо уже упомянутых благодарственных писем Законодательного Собрания Республики Карелия, были впервые отмечены звания «Человек года» и «Лауреат года» Республики Карелия (по 1 случаю каждое) для работников медицинской сферы. Эти формы поощрения введены недавно и призваны повышать престиж профессии на региональном уровне. Таким образом, в 2023 году произошла диверсификация системы награждений: хотя по-прежнему преобладали

ведомственные награды Министерства здравоохранения Республики Карелия, заметную роль сыграли и инициативы региональных властей (около 8 % всех награждений, против 3 % годом ранее).

В 2024 году общее количество награждений, напротив, сократилось до 852 наград. Вновь большую часть из них составили ведомственные награды Министерства здравоохранения Республики Карелия (748 случаев, ~87 %). Доля остальных категорий снизилась: поощрений от Главы Республики Карелия и Законодательного Собрания Республики Карелия стало существенно меньше (0 случаев против 77 годом ранее, что связано с отсутствием массовых награждений Законодательным Собранием Республики Карелия в 2024 году). Также уменьшилось количество награждений федеральными и региональными государственными наградами и ведомственными наградами Министерства здравоохранения Российской Федерации. Можно предположить, что в 2024 году произошло снижение уровня 2023 года и возвращение к практике, когда основное стимулирование персонала осуществлялось через внутриведомственные награды. Тем не менее, сохранение высокой доли региональных наград подтверждает долгосрочную тенденцию: упор делается на более доступные и оперативные формы поощрения внутри субъекта и ведомства, тогда как высшие государственные награды носят эксклюзивный характер.

Видно, что доля ведомственных наград Министерства здравоохранения Республики Карелия доминирует все три года, несколько сокращаясь в 2023 г. за счёт роста вклада других категорий, и вновь увеличиваясь в 2024 году. Напротив, доля поощрений регионального руководства существенно возросла в 2023 году, а затем снизилась. Доля федеральных наград остаётся незначительной за весь период.

Анализ статистических данных позволяет сделать ряд выводов. Во-первых, ведомственные награды Министерства здравоохранения Республики Карелия играют ключевую роль в системе стимулирования: их количество на порядки превышает число государственных наград. Во-вторых, государственные награды Российской Федерации применяются крайне редко (единичные случаи в год), что обусловлено высокими требованиями. Государственные награды Республики Карелия используются чаще, но также составляют небольшую долю от общего количества поощрений (несколько десятков случаев в год).

В-третьих, ведомственные награды Министерства здравоохранения Российской Федерации хотя и уступают по численности региональным наградам, но в отдельные периоды (например, в 2023 году) их количество заметно возрастает, что может свидетельствовать о целевых акциях поощрения на федеральном уровне. Наконец,

поощрения от Главы Республики Карелия и Законодательного Собрания Республики Карелия в обычные годы не оказывают значимого влияния на общую картину, однако приуроченные к особым случаям (как в 2023 году) массовые награждения способны временно повысить их роль. В целом, за период 2022–2024 гг. прослеживается укрепление регионально-ведомственной модели награждений: акцент смещается с федеральных наград на более доступные и оперативные формы поощрения сотрудников на уровне субъекта и ведомства.

Моральное поощрение и награждение персонала являются важными инструментами нематериальной мотивации. Согласно исследованиям в области управления персоналом, признание достижений сотрудников существенно повышает их удовлетворенность трудом, уровень вовлеченности и лояльность организации[1].

В здравоохранении, где труд медицинских работников связан с эмоциональными и профессиональными нагрузками, своевременное признание заслуг (например, вручение почётного звания или ведомственной награды) может служить мощным стимулом продолжать работу с высокой отдачей. Система награждения также выполняет функцию закрепления лучших практик: награждая передовых сотрудников, руководство транслирует ценности и ориентиры для коллектива (качество помощи, внедрение инноваций, самоотверженность при чрезвычайных ситуациях и т. д.).

В то же время эффективность награждений как мотивационного фактора зависит от справедливости и прозрачности этой системы. Если сотрудники считают, что награды присваиваются необъективно или по формальному принципу, мотивационный эффект может снижаться либо даже смениться разочарованием. Поэтому критически важно, чтобы критерии выдвижения на награждение были понятными и обоснованными, а процесс отбора – прозрачным. Например, почётное звание «Заслуженный врач Российской Федерации» предполагает строгие формальные критерии (стаж не менее 20 лет, высшая квалификационная категория, выдающиеся профессиональные достижения).

Соблюдение таких требований при представлении к наградам укрепляет у персонала ощущение, что награда действительно отражает исключительные заслуги коллег и стимулирует стремление соответствовать высоким стандартам.

Кроме справедливости отбора, важен и учёт наград в кадровой политике. Награждения могут стать частью системы развития карьеры: получение определённых званий или отличий зачастую учитывается при назначении на руководящие должности, присвоении квалификационных категорий, формировании кадрового резерва. В

[1] Фёдоров Ю.В. Роль системы вознаграждения и мотивации персонала в системе управления персоналом // Молодой учёный. – 2023. – № 25 (472). – С. 119–120.

Министерстве здравоохранения Республики Карелия представляется целесообразным интегрировать сведения о наградах в систему управления персоналом – например, учитывать наличие наград при аттестации и продвижении по службе. Тогда награды будут не только символом признания, но и реальным фактором карьерного роста, что усилит их мотивирующее значение для сотрудников.

Подводя итог, можно констатировать, что при правильной организации система морального поощрения может иметь позитивное влияние на персонал: повысится удовлетворенность работой, снизится текучесть кадров, сформируется атмосфера здоровой профессиональной конкуренции. Однако для полной реализации этого потенциала необходимы определённые изменения и улучшения действующей системы наград.

На основе проведённого анализа можно предложить ряд мер, направленных на повышение мотивирующей роли системы награждений и ее эффективность в кадровой политике:

- интеграция наград в систему развития карьеры. Формализовать учет наличия наград при решении вопросов повышения, назначения на ответственные должности, присвоения категорий. Ввести в практику регулярный анализ наградного фонда учреждения: кого, за что и как часто поощряют. На основе этого анализа корректировать кадровую работу (поощрять отстающих перенимать опыт у награждённых, формировать наставничество);
- автоматизация учета достижений. Создать электронный реестр достижений сотрудников: фиксировать в цифровом профиле работника все его награды, грамоты, благодарности. Это позволит легко отслеживать динамику поощрений, выявлять наиболее результативных сотрудников. Кроме того, используя технологии больших данных, можно прогнозировать, какие подразделения имеют больше заслуженных работников и где требуются дополнительные стимулы.

Автоматизация также снизит влияние человеческого фактора при отборе кандидатов на ведомственные награды – система сама сможет предлагать достойных по заранее заданным параметрам (стаж, результаты работы, отсутствие нарушений, отзывы пациентов и т. д.).

- расширение нематериальных стимулов и форм признания. Не ограничиваться официальными наградами. Внедрить традиции публичного признания: доски почёта лучших сотрудников, регулярные обзоры благодарностей от пациентов, конкурсы профессионального мастерства с присуждением званий («Лучший врач года», «Лучшая медсестра» и т. п.). Такие мероприятия создают культуру достижений и дополняют формальные награды, повышая вовлечённость персонала;

- улучшение условий труда как элемент поощрения. Материальная база и условия работы существенно влияют на удовлетворенность персонала. В качестве поощрения для коллективов, добившихся высоких результатов, целесообразно предусматривать приоритетное улучшение условий их работы (например, обновление оборудования в отделении, ремонт помещений, замена мебели). Также можно использовать гибкие нематериальные бонусы: дополнительный оплачиваемый отпуск, возможность выбора графика или обучения. Эти меры, хотя и не являются наградой в прямом смысле, дополняют систему мотивации, демонстрируя, что успешный труд приводит к улучшению положения сотрудника и коллектива.

Реализация перечисленных шагов позволит сделать систему награждений более прозрачной, справедливой и связанной с реальными показателями работы. В итоге награды станут не формальностью, а действенным стимулом: каждый работник будет понимать, как он может заслужить поощрение и каких результатов для этого достичь.

Система награждений медицинских работников является важным инструментом кадровой политики, но в ее текущем виде она имеет ряд недостатков. Основные проблемы включают неравномерность распределения наград, недостаточную прозрачность, ограниченную мотивационную ценность и высокую бюрократическую нагрузку.

Введение цифрового реестра награждений, пересмотр критериев отбора кандидатов, повышение значимости наград и автоматизация подачи заявок позволят сделать систему награждений более эффективной, справедливой и значимой для медицинских работников. Это, в свою очередь, приведет к повышению мотивации сотрудников и улучшению качества медицинской помощи.

Система награждения медицинских работников является важным инструментом кадровой политики, однако в ее функционировании выявлен ряд проблем, включая неравномерное распределение наград, низкий уровень прозрачности, ограниченную мотивационную ценность и недостаточную цифровизацию процессов.

Предлагаемые меры, такие как создание единого цифрового реестра, пересмотр критериев награждения, повышение значимости поощрений и автоматизация подачи заявок, позволят сделать систему более эффективной и справедливой. Внедрение этих реформ поспособствует укреплению кадрового состава медицинских учреждений и повышению мотивации сотрудников, что, в свою очередь, положительно скажется на качестве медицинской помощи.

Список использованных источников и литературы

1. О мерах по совершенствованию государственной наградной системы Российской Федерации : Указ Президента Российской Федерации от 07.09.2010 № 1099 // Российская газета. – 2010. - № 207.
2. Об установлении почётных званий Российской Федерации, утверждении положений о почётных званиях и описания нагрудного знака к почетным званиям Российской Федерации : Указ Президента Российской Федерации от 30.12.1995 № 1341 // Российская газета. – 1996. - № 29.
3. Об учреждении ордена Пирогова и медали Луки Крымского : Указ Президента Российской Федерации от 19.06.2020 № 404 // Собрание законодательства РФ. – 2020. - № 25. - Ст. 3881.
4. О государственных наградах Республики Карелия : Закон Республики Карелия от 26.07.1994 № 3-ЗРК в ред. Закона Республики Карелия от 16.12.2024 № 3024-ЗРК // Официальный интернет-портал правовой информации. – URL : http://pravo.gov.ru (дата обращения: 12.04.2025).
5. О внесении изменений в Закон Республики Карелия «О государственных наградах Республики Карелия» : Закон Республики Карелия от 03.07.2018 № 2257-ЗРК // Собрание законодательства РК. – 2018. - № 7. - Ст. 1389.
6. О поощрениях Главы Республики Карелия : Указ Главы Республики Карелия от 01.10.2018 № 72 // Собрание законодательства РК. – 2018. - № 10. - Ст. 2050.
7. Отличник здравоохранения Республики Карелия (нагрудный знак) // Официальный портал Республики Карелия. – URL : https://www.gov.karelia.ru/news/20-10-2020-uchrezhdena-nagrada-otlichnik-zdravookhraneniya-respubliki-kareliya/ (дата обращения: 12.04.2025).
8. Фёдоров Ю.В. Роль системы вознаграждения и мотивации персонала в системе управления персоналом / Ю. В. Федоров // Молодой учёный. – 2023. – № 25 (472). – С. 119–120.

Летягина Мария Викторовна,
3 курс магистратуры направления
Система государственного и муниципального управления,
Карельский филиал РАНХиГС

ПРОБЛЕМА ДЕФИЦИТА ПЕДАГОГИЧЕСКИХ РАБОТНИКОВ В СИСТЕМЕ ОБЩЕГО ОБРАЗОВАНИИ: АНАЛИЗ ПРИЧИН И ПОИСК РЕШЕНИЙ НА ПРИМЕРЕ КАНДАЛАКШСКОГО МУНИЦИПАЛЬНОГО РАЙОНА МУРМАНСКОЙ ОБЛАСТИ

Важность педагогических работников в системе общего образования невозможно переоценить, поскольку они играют ключевую роль в реализации конституционного права граждан на получение образования. Педагогические работники не только передают знания и формируют навыки, но и способствуют духовному и нравственному развитию воспитанников и обучающихся.

В условиях современного общества, где образование становится основополагающим фактором развития личности и государства, проблема дефицита педагогов приобретает особую актуальность.

По данным Министерства просвещения Российской Федерации, значительное количество вакансий для педагогических работников остается открытыми, что требует анализа причин данного дефицита.

Рассмотрение данной проблемы на примере Кандалакшского муниципального района Мурманской области позволит выявить конкретные факторы, влияющие на дефицит педагогов, а также проанализировать существующие меры по привлечению и удержанию педагогических работников.

Реализацию конституционного права каждого гражданина на получение образования невозможно представить без участия педагогических работников. Педагогические работники являются теми, кто непосредственно взаимодействует с воспитанниками, обучающимися, передавая знания, формируя навыки и способствуя духовному и нравственному развитию.

Согласно части 2 статьи 10 федерального закона от 29 декабря 2012 г. N 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»[1] система образования в Российской Федерации делится на общее образование, профессиональное образование, дополнительное образование и профессиональное обучение.

[1] Об образовании в Российской Федерации : Федеральный закон от 29 декабря 2012 г. № 273-ФЗ // Российская газета. - 2012. - № 303.

Система общего образования включает четыре уровня: дошкольное образование, начальное общее образование, основное общее образование и среднее общее образование.

Общее образование направлено на развитие личности ребенка, приобретение им знаний, умений, навыков и формирование компетенции, необходимых для жизни в обществе, осознанного выбора профессии и получения профессионального образования.

В условиях современного общества, где образование играет важную роль в развитии личности и государства, вопрос о наличии достаточного числа педагогов становится особенно актуальным.

В последние годы проблема дефицита педагогических работников в России становится все более актуальной. Согласно данным Министерства просвещения Российской Федерации на начало 2024/25 учебного года открыто 39 434 вакансий для педагогов общеобразовательных организаций[1] и 65 262,97 вакансий для педагогов дошкольного образования за 2023 год[2].

Несмотря на то, что проблема дефицита педагогических работников является актуальной для всей страны, ее проявления могут существенно различаться в зависимости от региона и даже муниципалитета. В некоторых регионах страны дефицит педагогов может быть обусловлен экономическими факторами, тогда как в других — географическими или климатическими условиями.

Для более глубокого анализа данной проблемы целесообразно рассмотреть проблему на примере конкретного муниципального образования - Кандалакшский муниципальный район Мурманской области.

Выбор Кандалакшского муниципального района Мурманской области в качестве объекта исследования обусловлен несколькими факторами, которые делают его особенно актуальным для анализа проблемы дефицита педагогических работников в системе общего образования. Во-первых, его географическое положение, удаленность района от крупных городских центров и климатические условия. Во-вторых, в районе функционирует разнообразие образовательных организаций, что позволяет провести комплексный анализ проблемы на всех подуровнях системы общего образования. Кроме того, наблюдаемое снижение числа вакансий в сравнении с предыдущим годом указывает на положительные изменения, что открывает перспективу для изучения факторов, способствующих этому улучшению.

[1] Сведения по форме федерального статистического наблюдения № ОО-1 «Сведения об организации, осуществляющей образовательную деятельность по образовательным программам начального общего, основного общего, среднего общего образования» на начало 2024/25 учебного года. – URL : https://docs.edu.gov.ru/#activity=8& (дата обращения: 01.03.2025).

[2] Дошкольное образование по Российской Федерации и субъектам Российской Федерации за 2023 год. – URL : https://docs.edu.gov.ru/#activity=5& (дата обращения: 01.03.2025.)

Кандалакшский муниципальный район расположен на юге Кольского полуострова и входит в состав Мурманской области (расстояние до города Мурманск составляет 277 км). Район граничит на севере с Ковдорским районом и городом Полярные Зори; на юге — с Республикой Карелия; на востоке — с городом Апатиты и Терским районом. Данный муниципалитет включен в перечень районов Крайнего Севера[1] и входит в состав Арктической зоны России[2].

На 1 января 2025 года система общего образования данного района представлена 34 образовательными организациями: из них 12 общеобразовательные организации (4 основных и 8 средних) и 22 дошкольные образовательные организации[3].

Уровень дошкольного образования включает 24 учреждения, из которых 22 являются муниципальными дошкольными образовательными организациями, а две функционируют на базе общеобразовательных учреждений.

На территории района функционирует 12 общеобразовательных организаций: около 58% (7 общеобразовательных организаций) расположены в городской местности, а остальные 42% (5 общеобразовательных организаций) находятся в сельской местности.

По состоянию на 1 июня 2024 года общая численность педагогических работников в муниципальных образовательных организациях Кандалакшского района составила 658 человек: из них 324 работают в дошкольных учреждениях и 334 — в общеобразовательных организациях[4].

По состоянию на 01 марта 2025 года в системе общего образования муниципалитета не хватает семь педагогов— это число меньше по сравнению с аналогичным периодом предыдущего года на пять человек[5].

Несмотря на некоторые положительные тенденции, проблема дефицита педагогов в системе общего образования в муниципалитет остается актуальной, что делает данный район интересным объектом для исследования причин и разработки предложений по улучшению мер, направленных на привлечение педагогических кадров в муниципальном образовании Кандалакшский муниципальный район Мурманской области, а также в других муниципальных образованиях.

---

[1] Инвестиционный паспорт муниципального образования Кандалакшский район. – URL : https://minec.gov-murman.ru/files/kandalakshskiy-rayon.pdf (дата обращения: 01.03.2025).

[2] О сухопутных территориях Арктической зоны Российской Федерации : Указ Президента РФ от 02 мая 2014 г. № 296 // Собрание законодательства РФ. - 2014. - № 18 (часть I), ст. 2136.

[3] Официальный сайт Управления администрации муниципального образования Кандалакшский район. – URL : https://edu.kandalaksha-admin.ru/ (дата обращения: 01.03.2025).

[4] О результатах деятельности за 2023/2024 учебный год : аналитический отчет / Муниципальное казенное учреждение «Информационно-методический центр» муниципального образования Кандалакшский район. – 24 с. – Документ не опубликован.

[5] Вакансии в образовательных организациях Кандалакшского района. – URL : https://edu.kandalaksha-admin.ru/index.php/upravlenie/2013-09-25-09-29-21/vakansii (дата обращения: 01.03.2025).

Необходимо отметить, важно не только выявить причины данной проблемы, но и собрать мнения непосредственно тех, кто работает в системе общего образования.

В связи с этим, был проведен опрос среди педагогов, руководителей и заместителей руководителей образовательных организаций системы общего образования муниципального образования Кандалакшский муниципальный район Мурманской области. В опросе приняло участие 611 педагогов системы общего образования муниципалитета.

Опрос, проведенный среди респондентов, позволил выявить следующие важные аспекты:

1. Существование проблемы дефицита педагогических работников: более половины респондентов (52,7%) подтвердили наличие дефицита педагогов в своих учреждениях. Это подчеркивает серьезную проблему, с которой сталкивается система общего образования.

2. Основные причины дефицита: респонденты выделили несколько ключевых факторов, влияющих на дефицит педагогов:

- Низкая заработная плата (52%): это наиболее значимый фактор, который указывает на необходимость пересмотра системы оплаты труда.
- Отсутствие социальной поддержки (14%): этот аспект подчеркивает важность создания благоприятной социальной среды для педагогов, что может повысить их удовлетворенность работой и желание оставаться в профессии.
- Бюрократическая нагрузка (14%): указание на высокую нагрузку может свидетельствовать о необходимости оптимизации процессов и уменьшения бумажной работы для педагогов.
- Неопределенность (20%): значительное количество респондентов, которые не смогли ответить на вопрос о причинах дефицита, может говорить о недостаточной информированности о ситуации или о сложности проблемы.

3. Мнение респондентов об опыте работы с молодыми педагогами, в том числе педагогами, переехавшими из другой местности, на работу в их образовательную организацию.

Большинство участников (42%) отметили положительное влияние системы наставничества и методического сопровождения на успешную адаптацию молодых педагогов в коллективе. Они подчеркнули, что такие педагоги стараются выполнять все требования руководства, прислушиваются к советам наставников и коллег, работают над самообразованием, повышением педагогического мастерства и профессионального уровня. Однако, 21% респондентов не имели опыта взаимодействия с такой категорией

педагогов, что может указывать на дефицит кадров в образовательной организации. 16% не смогли ответить на вопрос, а 9% выразили сомнения относительно заинтересованности молодых специалистов, считая, что они стремятся работать временно ради получения социальных выплат. Кроме того, 7% респондентов указали на отсутствие системы наставничества либо низкую оплату труда наставников. Наконец, 5% респондентов оказались сами молодыми педагогами, в том числе педагогами, переехавшими из другой местности, в своем ответе они указали, что получают поддержку от коллектива и руководства, однако, не все меры поддержки распространяется на них, поскольку они не имеют статуса молодого специалиста или не считаются переехавшим из другой местности, так как родились и выросли в данном муниципалитете или регионе.

В ходе исследования были проанализированы нормативные документы, устанавливающие гарантии, компенсации, а также меры социальной поддержки педагогическим работникам в Мурманской области и в Кандалакшском муниципальном районе Мурманской области.

Так, например, с 01.04.2024 г. в Мурманской области работникам в возрасте до 35 лет, работающим в организациях, расположенных в районах Крайнего Севера, финансируемых из средств областного бюджета, процентная надбавка к заработной плате устанавливается в полном размере с первого дня трудоустройства. Аналогичные нормы действуют и в Кандалакшском муниципальном районе Мурманской области.

В 2023 году, в Год педагога и наставника в Мурманской области, для решения кадрового дефицита на уровне региона введены следующие инструменты[1]:

– установлена выплата в виде ежемесячной доплаты для педагогов высшей и первой квалификационных категорий (15 000,00 и 10 000,00 рублей соответственно).

– повышен размер ежемесячной выплаты за звание «Заслуженный учитель РФ» (до 20 000,00 рублей) - 1 учитель из Кандалакшского района получает доплату за звание «Залуженный учитель РФ»;

– установлена выплата в форме единовременной выплаты педагогу-молодому специалисту, проработавшему не менее 12 месяцев в общеобразовательной или дошкольной организации Мурманской области, в размере 100 000,00 рублей;

– по результатам конкурсного отбора выплачивается компенсационная выплата педагогам, переехавшим в Мурманскую область для работы на вакантных должностях, перечень которых утвержден Министерством образования и науки

[1] Образование Кандалакшского района: профессиональный диалог в условиях современных вызовов и трансформации образования (Август 2023 г.) : доклад / Управление образования администрации муниципального образования Кандалакшский район, Начальник Управления образования. – 10 с. – Документ не опубликован.

Мурманской области. (всего в 2023 году утверждены 199 вакансий, в том числе 11 – по Кандалакшскому району, в 2024 году - 9 должностей в Кандалакшском районе). Четыре учителя стали победителями конкурсного отбора и с 1 сентября 2023 года приступили к работе в школах Кандалакшского района. В 2024 году 2 учителя стали победителями конкурсного отбора.

– компенсация стоимости аренды жилья педагогам, переехавшим в Мурманскую область, трудоустроившимся на квотируемые должности (перечень утверждается Министерством образования и науки Мурманской области). В 2023-2024 учебном году компенсацию получали 5 педагогов, в 2024-2025 учебном году - 8 педагогов.

Вышеуказанные инструменты были направлены поддержку педагогов.

Проанализировав ряд документов, разработанных на муниципальном уровне, необходимо отметить, что в Кандалакшском муниципальном районе принимаются меры по привлечению и удержанию педагогических кадров.

Так, например, Кандалакшском муниципальном районе с 2018 года осуществляется единовременная выплата в размере 100 000,00 тысяч рублей педагогам в возрасте до 35 лет, трудоустроившимся на наиболее востребованные должности, перечень которых утверждается ежегодно до 1 августа. В 2023 году это учителя математики, русского языка и литературы, иностранного языка, учителя начальных классов, в 2024 году - учителя математики, русского языка и музыкальные руководители в дошкольных организациях[1].

С 2018 года Кандалакшский муниципальный район выплачивает муниципальные стипендии, успешно обучающимся студентам заключившие договор о целевом обучении с Управлением образования администрации муниципального образования Кандалакшский район по направлениям подготовки, определяемым ежегодно Управлением образования администрации муниципального образования Кандалакшский район в соответствии с потребностью муниципальных общеобразовательных организаций в педагогических кадрах[2].

[1] Об утверждении Положения о единовременной выплате молодым педагогам муниципальных образовательных организаций Кандалакшского района : Постановление Администрации муниципального образования Кандалакшский район от 04 октября 2018 № 1194. – URL : https://kandalaksha-admin.ru/index.php?option=com_content&view=category&id=444&Itemid=1431&limitstart=125 (дата обращения: 03.03.2025).

[2] Об утверждении Положения об осуществлении выплаты стипендии студентам, обучающимся по договорам о целевом обучении в образовательных организациях высшего образования по направлениям подготовки укрупненной группы «Образование и педагогические науки» : Постановление Администрации муниципального образования Кандалакшский район от 15 февраля 2018 № 239 – URL: https://kandalaksha-admin.ru/index.php?option=com_content&view=category&layout=blog&id=444&Itemid=1431&limitstart=350 (дата обращения: 03.03.2025).

С августа 2021 года введена единовременная выплата в размере 100 000,00 рублей обучающимся, поступившим в образовательные организации высшего профессионального образования по направлению подготовки «Педагогическое образование» по договорам о целевом обучении, заключенным с Управлением образования администрации муниципального образования Кандалакшский район[1].

Стоит отметить, в 2024 году, приняты ряд изменений, в части оплаты труда педагогическим работникам.

Так, например, примерное положение об оплате труда работников муниципальных образовательных учреждений[2], которое устанавливает систему оплаты труда работников образовательных организаций предусматривает аналогичные нормы, которые были введены на уровне региона для областных образовательных учреждений: стимулирующая выплата в виде ежемесячной доплаты для педагогов высшей и первой квалификационных категорий (15 000,00 и 10 000,00 рублей соответственно), увеличение ежемесячной выплаты за звание «Заслуженный учитель РФ» (до 20 000,00 рублей), единовременной выплаты педагогу-молодому специалисту, проработавшему не менее 12 месяцев в общеобразовательной или дошкольной организации Мурманской области, в размере 100 000,00 рублей. Вышеуказанное примерное положение об оплате труда распространяется на все муниципальные образовательные организации. На основании данного примерного положения об оплате труда каждая муниципальная образовательная организация разрабатывает свои локальные акты по оплате труда работников.

Начиная с 01.01.2024 года при формировании фондов оплаты труда базовая часть фонда оплаты труда предусматривается в размере не менее 70 процентов фонда оплаты труда. Это связано с тем, что произошло увеличение должностных окладов почти в 2 раза,

[1] Об утверждении Положения о единовременной выплате обучающимся, поступившим в образовательные организации высшего профессионального образования по направлению подготовки «Педагогическое образование» по договорам о целевом обучении, заключенным с Управлением образования администрации муниципального образования Кандалакшский район : Постановление Администрации муниципального образования Кандалакшский район от 02 августа 2021 № 1378. – URL : https://kandalaksha-admin.ru/index.php?option=com_content&view=category&layout=blog&id=602&Itemid=1822&limitstart=300 (дата обращения: 03.03.2025).

[2] Об оплате труда работников муниципальных учреждений, финансируемых из бюджета муниципального образования Кандалакшский муниципальный район Мурманской области и бюджета муниципального образования городское поселение Кандалакша Кандалакшского муниципального района Мурманской области: Постановление Администрации муниципального образования Кандалакшский район от 15 февраля 2018 № 239 в ред. Постановление Администрации муниципального образования Кандалакшский район от 16.01.2024 № 61. – URL : https://kandalaksha-admin.ru/index.php?option=com_content&view=category&layout=blog&id=683&Itemid=2027(дата обращения: 03.03.2025).

при этом минимальный оклад педагогических работников, даже после повышения значительно ниже минимального размера оплаты туда[1].

Проанализировав примерное положение об оплате труда работников муниципальных образовательных учреждений было выявлено, что выплата в форме единовременной выплаты педагогу-молодому специалисту, проработавшему не менее 12 месяцев в общеобразовательной или дошкольной организации Мурманской области, в размере 100 000,00 рублей относится к стимулирующей выплате, а значит входит в состав заработной платы. Следовательно, данная сумма облагается налогом на доходы физических лиц (НДФЛ). Таким образом, указанная мера, которая вводилась в целях поддержки педагогов, превратилось из меры поддержки в часть заработной платы, данная выплата обременена налогами и взносами, что в итоге снижает реальную выгоду от этой меры.

В ходе исследования были изучены статистические данные Управления образования администрации муниципального образования Кандалакшский район, которые показывают положительную динамику существующих механизмов привлечения педагогических кадров[2]:

1) В 2022 году приступили к работе в школах 2 выпускницы, обучавшиеся по договорам о целевом обучении. В 2024 году завершили обучение 2 выпускницы, которые с 01.09.2024 заключили трудовые договоры с школами Кандалакшского района. В сентябре 2024 г. с двумя студентами заключены договоры о целевом обучении. Всего по состоянию на 01.01.2025 года по договорам о целевом обучении обучаются 12 студентов;

2) Выплата студентам, обучающимся на «4» и «5», муниципальной стипендии (5 000 в месяц, итого 25 000 по результатам зимней сессии и 35 000 по результатам летней сессии):

2020 – 2 чел. (зимняя), 2 чел., (летняя);

2021 – 4 чел. (зимняя), 3 чел. (летняя);

2022 – 3 чел. (зимняя), 3 чел. (летняя);

2023 – 3 чел. (зимняя), 3 чел. (летняя);

[1] Об оплате труда работников муниципальных учреждений, финансируемых из бюджета муниципального образования Кандалакшский муниципальный район Мурманской области и бюджета муниципального образования городское поселение Кандалакша Кандалакшского муниципального района Мурманской области : Постановление Администрации муниципального образования Кандалакшский район от 15 февраля 2018 № 239 в ред. Постановление Администрации муниципального образования Кандалакшский район от 16.01.2024 № 61 – URL : https://kandalaksha-admin.ru/index.php?option=com_content&view=category&layout=blog&id=683&Itemid=2027(дата обращения: 03.03.2025).

[2] Образование Кандалакшского района (Август 2024 г.) : доклад / Управление образования администрации муниципального образования Кандалакшский район, Исполняющий обязанности начальника Управления образования. – 10 с. – Документ не опубликован.

2024 – 5 чел.(зимняя), 5 чел. (летняя);

3) Единовременная выплата выпускникам, заключившим договор о целевом обучении и успешно прошедшим конкурсный отбор на места по целевой квоте – 100 000 рублей:

2021 -1 чел.;

2022 – 2 чел.;

2023 – 3 чел.;

2024 - выплата не осуществлялась, так как студенты, заключившие договоры о целевом обучении, учатся на бюджетных местах (не по квоте).

5) Предоставление жилья из специализированного фонда:

2018 – 2 квартиры;

2019 – 4 квартиры;

2020 – 3 квартиры;

2021 – 4 квартиры;

2022– 3 квартиры;

2023– 4 квартиры;

2024 - 3 квартиры;

6) Единовременная выплата в размере 100 000 рублей педагогам в возрасте до 35 лет, заключившим трудовые договоры на замещение наиболее востребованных должностей (перечень утверждается ежегодно до 1 августа):

2018 – 1 чел.;

2019 – 1 чел.;

2020 – 2 чел.;

2021 – 3 чел.;

2022 - 6 чел.;

2023 – 9 чел.;

2024 – 6 чел.

Кроме этого, ежегодно Управлением образования администрации муниципального образования Кандалакшский район проводится мониторинг потребности в педагогических кадрах[1]. Данный мониторинг дает представление о текущем количестве вакантных должностей в образовательных учреждениях, что позволяет понять, насколько обеспечены образовательные организации педагогическими кадрами. Результаты мониторинга

[1] О предоставлении жилья педагогическим работникам : обращение к Главе муниципального образования Кандалакшский район / Управление образования администрации муниципального образования Кандалакшский район, Исполняющий обязанности начальника Управления образования. – 3 с. – Документ не опубликован.

позволяют собрать данные о вакансиях и анализе динамики потребности в педагогических кадрах, но и разработать предложения по предоставлению жилья педагогическим работникам из специализированного жилищного фонда, что способствует привлечению и удержанию педагогических работников в системе общего образования.

Данный анализ существующих инструментов позволил оценить, насколько они эффективны в конкретном муниципалитете.

Проведенный анализ существующих мер по привлечению и удержанию педагогических работников в Кандалакшском муниципальном районе подтверждает их значимость и необходимость дальнейшего развития.

Несмотря на уже имеющиеся инструменты и меры, направленные на привлечение педагогических кадров, проблема дефицита таких работников продолжает оставаться актуальной. Важно не только реализовывать существующие инициативы, но и постоянно адаптировать и улучшать подходы к решению этой проблемы.

Вот несколько дополнительных рекомендаций и предложений:

1. Рассмотреть вопрос о расширении гарантий и компенсаций лицам, заключившим трудовые договоры о работе в организациях, расположенных в районах Крайнего Севера, финансируемых из средств местного бюджета, и прибывшим в соответствии с этими договорами из других регионов Российской Федерации: установить работникам независимо от возраста работающим в организациях, расположенных в районах Крайнего Севера, финансируемых из средств местного бюджета, процентной надбавки в полном размере с первого дня трудоустройства (В настоящее время такая гарантия предусмотрена для работников в возрасте до 35 лет);

2. Разместить на официальном сайте образовательных организаций обобщенных данных о гарантиях, компенсациях и мерах социальной поддержки педагогическим работникам в табличной форме с кратким описанием и ссылками на соответствующие нормативные правовые акты. Таблица может служить важным ресурсом для повышения уровня осведомленности всех заинтересованных сторон о действующих гарантиях и компенсациях, а также мерах поддержки и их условиях, что в свою очередь может привести к улучшению ситуации с привлечение и удержания педагогических кадров.

3. Расширить меры поддержки, установленные на региональном уровне, распространив такие меры на лиц, которые не относятся к категории переехавших из других регионов РФ. Расширение мер поддержки позволит обеспечить равные возможности для всех категорий педагогов, независимо от их места проживания или

рождения. Привлечение и удержание местных жителей через данную поддержку может помочь предотвратить миграцию в другие регионы для трудоустройства.

4. Пересмотреть систему оплаты труда: изменить классификацию выплаты в форме единовременной выплаты педагогу-молодому специалисту, проработавшему не менее 12 месяцев в общеобразовательной или дошкольной организации Мурманской области, в размере 100 000,00 рублей, которая не будет обременена налогами. Цель — создать систему поддержки, которая будет реально работать на пользу педагогов в сфере общего образования и сделает профессию педагога более привлекательной.

Анализ ситуации с дефицитом педагогических работников на примере Кандалакшского муниципального района показал, что несмотря на некоторые положительные изменения, такие как снижение числа открытых вакансий, остаются ключевые факторы, влияющие на привлечение и удержание педагогов в системе общего образования.

Несмотря на уже существующие инструменты и меры, направленные на привлечение педагогических кадров, проблема дефицита таких работников продолжает оставаться актуальной.

Важно не только реализовывать существующие инициативы, но и постоянно адаптировать и улучшать подходы к решению. Каждая из этих мер требует комплексного анализа. Цель — создать систему поддержки, которая будет реально работать на пользу педагогов в сфере общего образования и сделает профессию более привлекательной.

Рекомендации по расширению мер поддержки, пересмотру системы оплаты труда и информативности всех заинтересованных сторон о действующих гарантиях и компенсациях, а также мерах поддержки и их условиях, что в свою очередь может привести к улучшению ситуации с привлечение и удержания педагогических кадров.

Список использованных источников и литературы

1. Конституция Российской Федерации, принята всенародным голосованием 12.12.1993 // Собрании законодательства РФ. – 2014. – № 9. – Ст. 851.

2. Об образовании в Российской Федерации: федеральный закон от 29 декабря 2012 г. N 273-ФЗ // Российская газета. - 2012. - № 303.

3. О сухопутных территориях Арктической зоны Российской Федерации : Указ Президента РФ от 02 мая 2014 г. N 296 // Собрание законодательства РФ. - 2014. - № 18 (часть I), ст. 2136.

4. Об утверждении Положения о единовременной выплате молодым педагогам муниципальных образовательных организаций Кандалакшского района :

Постановление Администрации муниципального образования Кандалакшский район от 04 октября 2018 № 1194. – URL : https://kandalaksha-admin.ru/index.php?option=com_content&view=category&id=444&Itemid=1431&limitstart=125 (дата обращения: 03.03.2025).

5. Об утверждении Положения об осуществлении выплаты стипендии студентам, обучающимся по договорам о целевом обучении в образовательных организациях высшего образования по направлениям подготовки укрупненной группы «Образование и педагогические науки»: Постановление Администрации муниципального образования Кандалакшский район от 15 февраля 2018 № 239 – URL : https://kandalaksha-admin.ru/index.php?option=com_content&view=category&layout=blog&id=444&Itemid=1431&limitstart=350 (дата обращения: 03.03.2025).

6. Об утверждении Положения о единовременной выплате обучающимся, поступившим в образовательные организации высшего профессионального образования по направлению подготовки «Педагогическое образование» по договорам о целевом обучении, заключенным с Управлением образования администрации муниципального образования Кандалакшский район : Постановление Администрации муниципального образования Кандалакшский район от 02 августа 2021 № 1378 – URL : https://kandalaksha-admin.ru/index.php?option=com_content&view=category&layout=blog&id=602&Itemid=1822&limitstart=300 (дата обращения: 03.03.2025).

7. Об оплате труда работников муниципальных учреждений, финансируемых из бюджета муниципального образования Кандалакшский муниципальный район Мурманской области и бюджета муниципального образования городское поселение Кандалакша Кандалакшского муниципального района Мурманской области : Постановление Администрации муниципального образования Кандалакшский район от 15 февраля 2018 № 239 в ред. Постановления Администрации муниципального образования Кандалакшский район от 16.01.2024 № 61 – URL : https://kandalaksha-admin.ru/index.php?option=com_content&view=category&layout=blog&id=683&Itemid=2027(дата обращения: 03.03.2025).

8. О результатах деятельности за 2023/2024 учебный год : аналитический отчет / Муниципальное казенное учреждение «Информационно-методический центр» муниципального образования Кандалакшский район. – 24 с. – Документ не опубликован.

9. О предоставлении жилья педагогическим работникам : обращение к Главе муниципального образования Кандалакшский район / Управление образования администрации муниципального образования Кандалакшский район, Исполняющий обязанности начальника Управления образования. – 3 с. – Документ не опубликован.

10. Вакансии в образовательных организациях Кандалакшского района. – URL : https://edu.kandalaksha-admin.ru/index.php/upravlenie/2013-09-25-09-29-21/vakansii (дата обращения: 01.03.2025).

11. Дошкольное образование по Российской Федерации и субъектам Российской Федерации за 2023 год. – URL : https://docs.edu.gov.ru/#activity=5& (дата обращения: 01.03.2025)

12. Инвестиционный паспорт муниципального образования Кандалакшский район. – URL : https://minec.gov-murman.ru/files/kandalakshskiy-rayon.pdf (дата обращения: 01.03.2025)

13. Образование Кандалакшского района: профессиональный диалог в условиях современных вызовов и трансформации образования (Август 2023 г.) : доклад / Управление образования администрации муниципального образования Кандалакшский район, Начальник Управления образования. – 10 с. – Документ не опубликован.

14. Официальный сайт Управления администрации муниципального образования Кандалакшский район. – URL : https://edu.kandalaksha-admin.ru/ (дата обращения: 01.03.2025)

15. Сведения по форме федерального статистического наблюдения № ОО-1 «Сведения об организации, осуществляющей образовательную деятельность по образовательным программам начального общего, основного общего, среднего общего образования» на начало 2024/25 учебного года. – URL : https://docs.edu.gov.ru/#activity=8& (дата обращения: 01.03.2025)

Тетушкин Максим Дмитриевич,
Ломакин Даниил Александрович,
2 курс бакалавриата направления
«Эффективное Государственное и Муниципальное управление»,
Карельский филиал РАНХиГС
Научный руководитель: Мяки Светлана Александровна,
доцент кафедры Экономики и Финансов
Карельского филиала РАНХиГС, кандидат экономических наук.

ОЦЕНКА ИНФОРМИРОВАНИЯ ГРАЖДАН О РЕАЛИЗАЦИИ ГОСУДАРСТВЕННЫХ (МУНИЦИПАЛЬНЫХ) УСЛУГ (НА ПРИМЕРЕ НЕКОТОРЫХ МБОУ СОШ РЕСПУБЛИКИ КАРЕЛИЯ)

Цель: оценить эффективность системы информирования граждан о реализации государственных (муниципальных) услуг в сфере образования на примере выбранных МБОУ СОШ Республики Карелия.

Задача: проанализировать теоретические основы и нормативно-правовое регулирование процесса информирования граждан о государственных (муниципальных) услугах.

Объект: МБОУ СОШ Республики Карелия, предоставляющие государственные (муниципальные) услуги.

Предмет: Оценка эффективности системы информирования граждан о реализации государственных (муниципальных) услуг, предоставляемых МБОУ СОШ Республики Карелия.

В современном обществе доступ к государственным и муниципальным услугам является ключевым фактором обеспечения прав и законных интересов граждан. Эффективная система информирования граждан о порядке, условиях и возможностях получения этих услуг играет решающую роль в повышении качества жизни населения и укреплении доверия к органам власти. В сфере образования, где государственные и муниципальные услуги оказывают непосредственное влияние на развитие личности и формирование будущего поколения, своевременное и полное информирование граждан приобретает особую значимость. Настоящее исследование, посвященное оценке информирования граждан о реализации государственных (муниципальных) услуг на примере МБОУ СОШ Республики Карелия, представляется актуальным в связи с необходимостью выявления проблем и разработки мер по совершенствованию данной системы.

Современные подходы к управлению государственными и муниципальными финансами предполагают приоритет транспарентности и подотчетности публичных учреждений. Эти принципы особенно важны в социальной сфере, в частности, в образовании, где основными получателями услуг являются граждане, зачастую не обладающие специальными знаниями в области бюджетного устройства. Следовательно, государство должно обеспечивать им понятную, структурированную и открытую информацию о механизмах предоставления и финансирования образовательных услуг.

Муниципальное задание является ключевым инструментом обеспечения государственных гарантий в образовании. Оно регулирует объем, качество, порядок оказания и финансирования муниципальных услуг, в том числе – в школах. Вместе с тем уровень информированности граждан о содержании муниципальных заданий и результатах их исполнения остаётся недостаточным, особенно в малых населённых пунктах.

Целью данной работы является анализ информирования граждан о реализации муниципальных услуг в сфере образования и выявление возможностей повышения прозрачности этой информации на примере школ Республики Карелия.

Согласно Бюджетному кодексу РФ, **муниципальное задание** – это документ, устанавливающий перечень муниципальных услуг, условия и порядок их оказания, показатели объема и качества, а также объём бюджетных ассигнований, предусмотренных для выполнения этого задания.

Муниципальные задания составляются в рамках перехода к программно-целевому принципу бюджетирования и являются частью механизма государственного (муниципального) задания.

Муниципальное задание выполняет следующие функции:

Нормативно-регулятивная – устанавливает стандарты предоставления услуг;

Финансово-распределительная – определяет объёмы финансирования;

Контрольная – позволяет оценить соответствие фактической деятельности установленным нормативам;

Информационная – обеспечивает гражданам доступ к информации об обязательствах учреждения;

Программная – определяет цели, задачи и результаты муниципального учреждения.

Вопросы формирования и реализации муниципальных заданий регулируются следующими актами:

- Бюджетный кодекс РФ;
- Постановление Правительства РФ от 26.08.2010 № 671;
- Федеральный закон от 06.10.2003 № 131-ФЗ «Об общих принципах организации местного самоуправления»;
- Приказы и методические рекомендации Министерства финансов и профильных ведомств.
- Постановление Правительства Республики Карелия от 24.02.2016 № 62-П "Об утверждении Порядка формирования государственного задания на оказание государственных услуг (выполнение работ) государственными учреждениями Республики Карелия и финансового обеспечения выполнения этого задания". Данные акты регламентируют содержание заданий, формы их размещения, механизм формирования субсидий и порядок контроля.

При исследовании муниципальных заданий нельзя не упомянуть об информировании граждан. **Информирование граждан** о предоставлении государственных (муниципальных) услуг – неотъемлемая часть обеспечения доступности образования и выполнения социального контракта государства. Согласно Постановлению Правительства РФ № 582 от 10.07.2013, информация должна быть размещена в открытом доступе, в том числе на портале «Госуслуги» и на официальных сайтах учреждений.

Однако на практике сохраняется ряд проблем:

- Отсутствие понятных и визуальных форм представления данных;
- Низкая читаемость муниципальных заданий;
- Недостаточная цифровая грамотность отдельных категорий граждан;
- Несвоевременное обновление информации на сайтах ОУ;
- Отсутствие обратной связи от населения.

В рамках исследования были проанализированы сайты 6 школ Республики Карелия:

1. Суоярвская средняя общеобразовательная школа;
2. Петрозаводская гимназия № 17;
3. Кондопожская СОШ № 1;
4. Беломорская СОШ;
5. Сортавальская СОШ № 1;
6. Сегежская школа № 3.

Критерии оценки:

- наличие муниципального задания;
- доступность и читаемость документа;
- наличие контактной информации;
- наличие итогов выполнения задания.

Результаты анализа

Наименование школы	Размещение Муниципального задания на сайте	Уровень доступности	Наличие обратной связи
Суоярвская СОШ	да	Средний	Нет
Гимназия № 17	да	Средний	Да
Кондопожская СОШ	да	Средний	Да
Беломорская СОШ	да	Средний	Нет
Сортавальская СОШ №1	да	Высокий	Да
Сегежская СОШ № 3	да	Средний	Нет

Уровень доступности оценивался исходя из возможности быстро и легко найти документ с муниципальным заданием. Наличие обратной связи оценивалось исходя из наличия предоставленных контактов для обращения граждан

Основные проблемы, которые можно выделить при анализе — это сложность восприятия документов, отсутствие пояснительных материалов, низкий уровень интерактивности.

В современных условиях информирование населения должно восприниматься не как техническое требование, а как неотъемлемый элемент механизма обеспечения качества муниципальных услуг, направленный на формирование общественного доверия и прозрачности деятельности государственных и муниципальных учреждений.

На основе анализа муниципальных заданий школ Республики Карелия, а также подходов, используемых в других регионах, выработаны следующие направления совершенствования:

1) Визуализация информации и адаптация контента

- Разработка инфографических материалов, схем и пояснительных таблиц, раскрывающих структуру муниципального задания, объемы финансирования, запланированные результаты.
- Создание пояснительных записок для родителей, учащихся и широкой общественности с кратким описанием содержания задания, целей и ожидаемых эффектов.
- Использование раздела "Часто задаваемые вопросы" по содержанию муниципального задания.

2) Организация обратной связи с получателями услуг

- Назначение ответственного сотрудника по вопросам информирования населения о выполнении муниципального задания (например, заместителя директора по учебной части).
- Внедрение интерактивных форм обратной связи: онлайн-форм для жалоб, предложений и вопросов, электронных опросов родителей.
- Проведение открытых собраний, «круглых столов» или онлайн-конференций, посвящённых промежуточным результатам выполнения задания и обсуждению приоритетов на следующий год.

3) Регулярное обновление информации

- Установление четкого графика обновления данных на сайте школы: например, ежеквартально обновлять разделы «Муниципальное задание», «Финансирование», «Результаты».

- Обязательное размещение ежегодных отчетов об исполнении муниципального задания в формате, адаптированном для широкой аудитории.
- Мониторинг качества сайта со стороны органов местного самоуправления и Министерства образования региона.

4) Повышение цифровой грамотности граждан

- Организация просветительских мероприятий по вопросам бюджетной грамотности, в том числе в форме родительских собраний, публикаций в социальных сетях школы.
- Вовлечение старшеклассников и волонтёров в создание видеоматериалов и анимационных роликов, объясняющих работу школы в рамках муниципального задания.

Реализация государственной политики в сфере образования немыслима без эффективного инструментария планирования, финансирования и контроля, которым выступает муниципальное задание. Будучи формой государственного (муниципального) заказа на предоставление общественно значимых услуг, оно не только определяет объем и качество образовательной деятельности, но и служит важным элементом обеспечения подотчетности и прозрачности бюджетных учреждений перед обществом.

Проведенное исследование позволило выявить, что, несмотря на наличие нормативных основ и практики размещения информации о муниципальных заданиях в открытом доступе, уровень фактического информирования граждан остаётся недостаточным. Документы зачастую представлены в трудной для восприятия форме, не сопровождаются пояснительными материалами и не обеспечивают возможности для обратной связи со стороны получателей услуг.

На примере школ Республики Карелия, было продемонстрировано, что информационная открытость ограничивается формальным выполнением требований, не обеспечивая в полной мере реальной доступности и понятности информации для населения.

Для повышения эффективности информирования необходимо не только технически соблюдать нормативные требования, но и внедрять адаптивные, визуальные, диалоговые формы донесения информации, а также развивать участие граждан в обсуждении результатов оказания муниципальных услуг. Это особенно актуально в условиях цифровой трансформации и повышения требований к качеству публичного управления.

Таким образом, информирование граждан о реализации муниципальных услуг должно стать полноценным элементом стратегического управления в социальной сфере, направленным на повышение доверия, удовлетворенности и вовлеченности общества в

процессы государственного регулирования. Реализация предложенных в статье рекомендаций позволит укрепить взаимодействие между учреждениями образования и гражданами, что, в конечном счете, будет способствовать более эффективному использованию бюджетных средств и росту качества образования.

Список использованных источников и литературы

1. Бюджетный кодекс Российской Федерации : Федеральный закон от 31 июля 1998 г. № 145-ФЗ // Российская газета. – 1998. - № 153-154.
2. О порядке формирования государственного задания в отношении федеральных государственных учреждений и финансовом обеспечении выполнения государственного задания : Постановление Правительства Российской Федерации от 2 сентября 2010 г. № 671 // Собрание законодательства РФ. – 2010. - № 37. - Ст. 4686.
3. О порядке формирования государственного задания в отношении федеральных казенных учреждений, находящихся в ведении Федеральной службы по надзору в сфере защиты прав потребителей и благополучия человека : методические рекомендации : утв. приказом Роспотребнадзора от 25 октября 2011 г. № 797. – URL : https://base.garant.ru/57751826/ (дата обращения: 07.04.2025).
4. О порядке формирования государственного задания в отношении федеральных государственных учреждений, находящихся в ведении Федеральной службы по надзору в сфере защиты прав потребителей и благополучия человека : Методические рекомендации : утв. Приказом Роспотребнадзора от 13 декабря 2010 г. № 461. – URL : https://base.garant.ru/57751826/ (дата обращения: 07.04.2025).
5. Регламент действий по формированию и финансовому обеспечению выполнения государственных заданий для федеральных бюджетных учреждений, подведомственных Роснедрам : утв. Приказом Роснедр от 18 октября 2011 г. № 1265. - URL : https://base.garant.ru/57751826/ (дата обращения: 07.04.2025).
6. Регламент формирования и финансового обеспечения выполнения государственных заданий для федеральных государственных бюджетных учреждений, подведомственных Росгидромету : утв. приказом Росгидромета от 15 декабря 2011 г. № 659. – URL : https://base.garant.ru/57751826/ (дата обращения: 07.04.2025).
7. Кирсанов П. А. Финансовый контроль в сфере образования / П. А. Кирсанов. – Санкт-Петербург : Питер, 2022. - 256 с.
8. Суханова Е. В. Муниципальные услуги: правовое и финансовое регулирование / Е. В. Суханова. – Москва : Юнити-Дана, 2023. - 320 с.

9. Официальный сайт Муниципального общеобразовательного учреждения «Суоярвская средняя общеобразовательная школа». – URL : https://russiaedu.ru/schools/10/school-66620 (дата обращения: 07.04.2025).

Кушеров Серикбай Бахтиерович,
2 курс бакалавриата, 38.04.01 Экономика,
Поволжский институт управления
имени П.А.Столыпина РАНХиГС при Президенте РФ
Научный руководитель: Авдеева Екатерина Сергеевна, д.э.н., доцент,
профессор кафедры корпоративной экономики

НЕЙРОПСИХОЛОГИЧЕСКИЕ ОСНОВЫ ВОСПРИЯТИЯ ЦИФРОВЫХ АССИСТЕНТОВ: КАК МОЗГ ФОРМИРУЕТ ДОВЕРИЕ К “УМНЫМ” СИСТЕМАМ

В последние годы цифровые ассистенты - от голосовых помощников до самообучающихся алгоритмов анализа данных - всё активнее проникают в нашу повседневную жизнь. Они дают нам подсказки, облегчают поиск информации, принимают решения, сопутствующие важным этапам (будь то настройка умного дома или подбор персонализированных рекомендаций). Однако остаётся вопрос: почему мы склонны доверять им и при каких условиях наше доверие растёт или снижается? Для ответа на этот вопрос целесообразно взглянуть на процесс формирования доверия сквозь призму нейропсихологии и когнитивной науки.

Современные исследования в области социальной нейробиологии подчеркивают, что доверие формируется в мозге как результат сложного взаимодействия лимбических структур, коры головного мозга и «социальных» зон[1]. При взаимодействии с цифровыми системами, особенно если те обладают голосовым интерфейсом и способны демонстрировать квазичеловеческую манеру общения, в работу включаются механизмы, ответственные за реакцию на социальные сигналы. В первую очередь речь идёт о структуре под названием миндалина (amygdala), которая задействована в формировании эмоционального отклика, и вентромедиальной префронтальной коре, участвующей в оценке рисков и выгод.[2]

Когда нам представляют систему в образе «помощника» с человеческой речью или хотя бы элементами эмоциональной модуляции, мозг неосознанно «воспринимает» её почти как живого собеседника. Ряд экспериментов, посвящённых изучению реакции на синтетические голоса и аватаров, показывает, что при правильно подобранном тоне и тембре система вызывает активацию тех же областей мозга, что и при взаимодействии с

[1] Nass C., Brave S. Wired for Speech: How Voice Activates and Advances the Human-Computer Relationship. - Cambridge : MIT Press, 2005. – 296 p.
[2] Reeves B., Nass C. The Media Equation: How People Treat Computers, Television, and New Media Like Real People and Places. - Cambridge : Cambridge University Press, 1996. – 37 p.

человеком. [1]Этот феномен лежит в основе т.н. эффекта очеловечивания технологий, или «компьютера как социального актора» (The Media Equation). Именно по этой причине пользователи нередко приписывают ассистентам антропоморфные качества - чувство юмора, эмпатию, индивидуальность.

На психологическом уровне восприятие интеллектуальных рекомендаций тесно связано с предшествующим опытом и когнитивными предустановками. Когда человек видит, что система «угадывает» его вкусы (скажем, музыкальные предпочтения) или помогает сэкономить время, наступает эффект положительного подкрепления. Со временем это подкрепление закрепляется в виде «лояльности» к данному сервису или ассистенту. Подобные эффекты обусловлены работой дофаминовой системы вознаграждения[2] : каждый раз, когда ассистент даёт верное или полезное решение, у нас в мозге формируется ассоциация «взаимодействие с системой = выгода/удовольствие».

Ещё одним важным фактором являются социальные нормы и «принципы вежливости»[3], которые часто переносимы на цифровой контекст. Если ассистент проявляет доброжелательную интонацию и использует речевые модели, близкие к речевым привычкам пользователя, человек начинает отождествлять машину с участником социального взаимодействия. Тот же эффект может усиливаться через коллективное мнение или социальное подтверждение: положительный опыт знакомых людей, рейтинги приложений, обзоры экспертов - всё это ведёт к сдвигу в сторону более доверительного отношения.

Человек склонен доверять системам, которые демонстрируют предсказуемое поведение. С точки зрения нейропсихологии, непредсказуемость вызвана рассогласованием ожиданий в коре больших полушарий[4]. Когда рекомендации «умного» ассистента слишком вариативны или кажутся хаотичными, у нас включаются защитные механизмы и возрастает скепсис. Напротив, если система выстраивает логику действий или поясняет, как было достигнуто решение, мозг считывает это как сигнал «безопасности» и «понятности».

---

[1] Comparing a computer agent with a humanoid robot / A. Powers, S. Kiesler, S. Fussell, C. Torrey // Human-Robot Interaction. – 2007. – Vol. 2(2). – P. 145–171.

[2] Fogg B. J. Persuasive Technology: Using Computers to Change What We Think and Do. – Amsterdam : Morgan Kaufmann, 2003. – 246 p.

[3] Brown P., Levinson S. C. Politeness: Some Universals in Language Usage. – Cambridge : Cambridge University Press, 1987.

[4] Friston K. The free-energy principle: a unified brain theory? // Nature Reviews Neuroscience. – 2010. – Vol. 11(2). – P. 127–138.

Транспарентность алгоритмов играет первостепенную роль[1]. Чем понятнее, почему ассистент рекомендует тот или иной товар, маршрут, статью и т.д., тем легче человеку принимать автоматизированные решения и полагаться на них. С точки зрения нейропсихологии, ощущение контроля над ситуацией включается при ясном понимании цепочки «входные данные → вывод → итоговая рекомендация». Этот контроль снижает тревожность, так как мозг получает больше данных для снижения уровня неопределённости.

Взаимодействие с любыми интеллектуальными системами вредит доверию, если человек чувствует угрозу своей независимости, безопасности или конфиденциальности. Сигналы тревоги возникают ещё до момента осознанного анализа — возникает быстрая эмоция, формируемая в «миндалине», которую кора способна переработать лишь затем.[2] Если у пользователя есть опыт «неудачного» общения с ассистентом (неудачные рекомендации, неразборчивые ответы, утечка данных), то последующие взаимодействия будут окрашены повышенным уровнем тревожности.

Не менее важно и восприятие риска, связанного с алгоритмом: когда сервис предоставляет рекомендации, которые могут быть опасны (скажем, медицинские советы) или финансово значимы, запускается дополнительный слой критичности, связанный с деятельностью префронтальных областей. Таким образом, при отсутствии прозрачности и при наличии потенциального риска у человека формируется устойчивое убеждение «только я отвечаю за последствия», что понижает доверие к ассистенту.

Часто люди оказываются под влиянием когнитивных искажений, которые искажают восприятие интеллекта и надёжности ассистента. Одно из наиболее ярких - эффект ореола: если ассистент блестяще справляется с одной задачей (например, быстро находит нужную информацию), пользователю легче «простить» ему промахи в других сферах[3]. Также известен эффект подтверждения, при котором мы склонны искать и признавать лишь те рекомендации системы, которые соответствуют нашим ожиданиям. Все эти механизмы становятся особенно сильными при недостатке времени и избытке информации, когда мозгу проще следовать «накатанному пути», чем каждый раз перепроверять достоверность подсказок.

---

[1] Lambert H. Transparency and Trust in Artificial Intelligence. // AI & Society. – 2020. – Vol. 35. – P. 1–14.

[2] LeDoux J. The Emotional Brain: The Mysterious Underpinnings of Emotional Life. – New York : Simon & Schuster, 1996. – 384 p.

[3] Nisbett R. E., Wilson T. D. Telling more than we can know: Verbal reports on mental processes // Psychological Review. – 1977. – Vol. 84(3). – P. 231–259.

Впрочем, те же искажения могут создавать ложное доверие или, наоборот, бессистемное недоверие. Чем сложнее алгоритм и чем менее он прозрачен, тем более выражен эффект мистификации: пользователю кажется, что система не «объяснима» и не «контролируема», и поэтому её советы изначально вызывают тревогу или отторжение. С другой стороны, при грамотном дизайне интерфейса и детальном пояснении можно добиться эффекта «технологической магии», когда человек с воодушевлением принимает автоматизированные решения, видя в них проявление «искусственного интеллекта».

С точки зрения автора, будущее взаимодействия человека и цифровых ассистентов во многом будет зависеть от того, насколько наши нейропсихологические особенности будут учтены разработчиками. Уже сегодня существуют попытки адаптировать интерфейсы с учётом принципов эмпатической психологии и социальной нейронауки. Ассистенты, которые не только «умеют отвечать», но и понимают контекст, эмоциональное состояние пользователя, способны быстрее завоевать доверие и удержать его в долгосрочной перспективе.

Однако важно помнить, что доверие - это не всегда однозначная ценность. Чрезмерное упование на «советы машины» может приводить к рассеянности, снижению собственной критичности и избыточному риску в принятии решений. В конечном итоге, даже самые совершенные технологии остаются инструментами, задающими гипотезы и упрощающими процесс выбора, а не абсолютными истинами. Именно эта двоякость заставляет нас постоянно балансировать между интуитивным доверием и рациональной критикой в отношении рекомендаций «умных» систем.

Формирование зрелого отношения к цифровым ассистентам требует как продуманных интерфейсов, так и широкой просветительской работы. Я убеждён, что понимание нейропсихологических основ доверия позволит создавать более этичные и эффективные решения, соответствующие реальным потребностям человека. Крайне важно продолжать исследовать, какие зоны мозга активируются при различных сценариях общения с «умными» системами, какова динамика изменения доверия во времени и какие социально-культурные факторы усиливают либо снижают нашу готовность считать алгоритмы «надёжными партнёрами». Без учёта этих знаний мы рискуем оставаться в состоянии перманентного диссонанса между ожиданиями и реальностью возможностей цифровых ассистентов.

Список использованных источников и литературы

1. Nass C. Wired for Speech: How Voice Activates and Advances the Human-Computer Relationship / C. Nass, S. Brave. - Cambridge : MIT Press, 2005. – 296 p.
2. Reeves B. The Media Equation: How People Treat Computers, Television, and New Media Like Real People and Places / B. Reeves, C. Nass. - Cambridge : Cambridge University Press, 1996. – 37 p.
3. Comparing a computer agent with a humanoid robot / A. Powers, S. Kiesler, S. Fussell, C. Torrey // Human-Robot Interaction. – 2007. – Vol. 2(2). – P. 145–171.
4. Fogg B. J. (2003). Persuasive Technology: Using Computers to Change What We Think and Do / B. J. Fogg. – Amsterdam : Morgan Kaufmann, 2003. – 246 p.
5. Friston K. The free-energy principle: a unified brain theory? / K. Friston // Nature Reviews Neuroscience. – 2010. – Vol. 11(2). – P. 127–138.
6. Lambert H. Transparency and Trust in Artificial Intelligence / H. Lambert // AI & Society. – 2020. – Vol. 35. – P. 1–14.
7. LeDoux J. The Emotional Brain: The Mysterious Underpinnings of Emotional Life / J. LeDoux. – New York : Simon & Schuster, 1996. – 384 p.
8. Brown P. Politeness: Some Universals in Language Usage / P. Brown, S. C. Levinson. – Cambridge : Cambridge University Press, 1987.
9. Nisbett, R. E. Telling more than we can know: Verbal reports on mental processes / R. E. Nisbett, T. D Wilson // Psychological Review. – 1977. – Vol. 84(3). – P. 231–259.

Петрова Елена Николаевна,
3 курс магистратуры
Карельский филиал РАНХиГС
Научный руководитель: Сачук Татьяна Викторовна
Заведующий кафедрой экономики и
финансов Карельского филиала
РАНХиГС, д-р экон. наук, Доцент

АКТУАЛЬНЫЕ АСПЕКТЫ СИСТЕМЫ МУНИЦИПАЛЬНОГО УПРАВЛЕНИЯ В СФЕРЕ ОБРАЗОВАНИЯ ПЕТРОЗАВОДСКОГО ГОРОДСКОГО ОКРУГА

В настоящее время одной из приоритетных задач управления является обеспечение доступности и качества образования. При этом локальный уровень управления, представленный муниципальными органами власти, играет ключевую роль в формировании и реализации образовательной политики на местах. Однако эффективность

работы муниципальных органов власти в сфере образования напрямую зависит не только от наличия правовых и финансовых ресурсов, но и от степени сформированности и гибкости самой системы муниципального управления.

Актуальность исследования отдельных аспектов системы муниципального управления в сфере образования Петрозаводского городского округа определяется возрастающими требованиями к качеству образования, необходимостью внедрения современных технологий и управленческих решений, а также объективной потребностью в оптимизации ресурсов на местном уровне.

В рамках проведенного исследования были выбраны для изучения два аспекта системы муниципального управления в сфере образования Петрозаводского городского округа: реализация муниципальной программы Петрозаводского городского округа «Развитие муниципальной системы образования Петрозаводского городского округа» и финансовое обеспечение учреждений образования.

Постановлением Администрации Петрозаводского городского округа от 10.06.2020 № 1480 утверждена муниципальная программа «Развитие муниципальной системы образования Петрозаводского городского округа»[1], согласно которой главной задачей органа местного самоуправления, осуществляющего управление образованием, является организация условий доступности гарантированного государством образования соответствующего уровня на основе согласования образовательных потребностей населения и возможностей местного самоуправления, выступающего учредителем большей части образовательных учреждений дошкольного, общего и дополнительного образования детей Петрозаводского городского округа.

Муниципальная программа «Развитие муниципальной системы образования Петрозаводского городского округа» является важнейшим инструментом стратегического управления образовательной сферой на уровне муниципалитета. Она охватывает широкий спектр направлений: от повышения квалификации педагогических кадров и внедрения инновационных методик обучения до укрепления материально-технической базы школ и детских садов. Тем самым программа формирует комплексный подход, позволяющий согласовать взаимодействие образовательных организаций, органов власти и общественности с учетом перспектив социально-экономического развития города.

Согласно паспорту муниципальной программы, ожидаемый эффект от ее реализации - повышение качества и доступности образования для всех категорий граждан

[1]Об утверждении муниципальной программы Петрозаводского городского округа «Развитие муниципальной системы образования Петрозаводского городского округа» : Постановление Администрации Петрозаводского городского округа от 10.06.2020 № 1480 // Информационный бюллетень. – 2020. – № 158.

на территории Петрозаводского городского округа в соответствии с современными стандартами и требованиями инновационного социально ориентированного развития Петрозаводского городского округа, активное участие общественности (родители, работодатели, местное сообщество) в управлении образовательными организациями и оценке качества образования.

Исходя из ожидаемого эффекта от реализации муниципальной программы, ее важной частью является внедрение механизмов общественного контроля и обратной связи. Она предусматривает участие родителей, общественных организаций и бизнес-сообщества в процессе принятия решений, что способствует повышению прозрачности образовательной политики. Открытость и вовлеченность гражданского общества позволяют быстрее реагировать на запросы жителей и совершенствовать качество услуг, предоставляемых муниципальными образовательными учреждениями.

Кроме того, муниципальная программа ориентирована на повышение профессионального уровня педагогических кадров и внедрение современных образовательных технологий. Подготовка преподавателей к работе в цифровой среде, формирование у них навыков проектной деятельности, использования электронных образовательных ресурсов — все это отражено в задачах программы.

Муниципальную программу «Развитие муниципальной системы образования Петрозаводского городского округа» можно назвать основным документом муниципального уровня в сфере образования – она выступает не только инструментом планирования и финансового обеспечения, но и основой для системного сотрудничества всех заинтересованных сторон. Ее цель – гарантия доступного и качественного образования на территории Петрозаводского городского округа, соответствующего требованиям устойчивого развития, в контексте модернизации образовательной системы, а также с учетом перспективных задач экономического развития и потребностей местного населения.

Учитывая социальную значимость сферы образования, а также принцип информационной открытости власти, важно обеспечивать актуальное и достоверное информирование о реализации муниципальной программы.

Согласно Постановлению Администрации Петрозаводского городского округа от 29.05.2020 № 1383 «Об утверждении порядка разработки, реализации и оценки эффективности муниципальных программ Петрозаводского городского округа»[1],

[1] Об утверждении порядка разработки, реализации и оценки эффективности муниципальных программ Петрозаводского городского округа : Постановление Администрации Петрозаводского городского округа от 29.05.2020 № 1383 //Информационный бюллетень. – 2020. – № 158.

муниципальные программы (изменения в муниципальные программы), планы реализации, отчеты по исполнению планов реализации, оценка эффективности реализации муниципальных программ, сводный доклад подлежат размещению комитетом финансов на официальном сайте Администрации Петрозаводского городского округа в разделе «Бюджет. Программы» (информационный ресурс Администрации Петрозаводского городского округа Открытый бюджет Петрозаводского городского округа) в течение 10 рабочих дней со дня их поступления в Комитет финансов Администрации Петрозаводского городского округа.

Все указанные актуальные документы в отношении муниципальной программы «Развитие муниципальной системы образования Петрозаводского городского округа» размещены на соответствующем информационном ресурсе согласно требованиям порядка разработки, реализации и оценки эффективности муниципальных программ Петрозаводского городского округа.

Проведем анализ эффективности муниципальной программы «Развитие муниципальной системы образования Петрозаводского городского округа» за период 2022-2024 гг. на основании сводных докладов об оценке эффективности муниципальных программ Петрозаводского городского округа за соответствующие периоды.

По итогам 2022 года уровень эффективности реализации муниципальной программы оценивается как высокий (0,968 или 96,8 %), что связано с выполнением следующих составляющих оценки:

- степень реализации муниципальной программы – 96,8 %;
- степень реализации основных мероприятий – 100,0 %;
- степень соответствия запланированному уровню затрат – 100,0 %;
- эффективность использования средств бюджета ПГО – 100,2 %.

По результатам оценки достижения плановых значений целевых индикаторов, достигнутых за отчетный период, выявлено отклонение по показателю (индикатору) «доля выпускников муниципальных общеобразовательных учреждений, не получивших аттестат о среднем общем образовании, в общей численности выпускников муниципальных общеобразовательных учреждений» (степень исполнения 264,15 %).

По итогам 2023 года уровень эффективности реализации муниципальной программы оценивается как высокий (1,002 или 100,2 %), что связано с выполнением следующих составляющих оценки:

- степень реализации муниципальной программы – 100,0 %;
- степень реализации основных мероприятий – 100,0 %;
- степень соответствия запланированному уровню затрат – 99,8 %;

- эффективность использования средств бюджета ПГО – 100,2 %.

По результатам оценки достижения плановых значений целевых индикаторов, достигнутых за отчетный период, выявлено отклонение по показателю (индикатору) «доля выпускников муниципальных общеобразовательных учреждений, не получивших аттестат о среднем общем образовании, в общей численности выпускников муниципальных общеобразовательных учреждений» (степень исполнения 117,0%).

По итогам 2024 года уровень эффективности реализации муниципальной программы оценивается как достаточный (0,881 или 88,1 %), что связано с выполнением следующих составляющих оценки:

- степень реализации муниципальной программы – 100,0 %;

- степень реализации основных мероприятий – 87,5 %;

- степень соответствия запланированному уровню затрат – 99,3 %;

- эффективность использования средств бюджета ПГО – 88,1 %.

По результатам оценки достижения плановых значений целевых индикаторов, достигнутых за отчетный период, выявлено отклонение по показателю (индикатору) «доля выпускников муниципальных общеобразовательных учреждений, не получивших аттестат о среднем общем образовании, в общей численности выпускников муниципальных общеобразовательных учреждений» (степень исполнения 143,0%), значительное перевыполнение указанного показателя также было выявлено и в 2022-2023 гг. - в 2024 году аналогично двум предыдущим годам аттестат о среднем общем образовании не получили больше выпускников, чем было запланировано.

Анализируя исполнение составляющих оценки в трехлетний период, можно отметить, что в 2024 году на более, чем 10% снизились значения по степени реализации основных мероприятий, а также эффективности использования средств бюджета Петрозаводского городского округа.

Степень реализации основных мероприятий рассчитывается как отношение количества основных мероприятий, выполненных в полном объеме, из числа основных мероприятий, запланированных к реализации в отчетном году, к общему количеству основных мероприятий.

В отчете по исполнению плана реализации муниципальной программы представлена информация об исполнении показателей результата, а не основных мероприятий, в сводном докладе об оценке эффективности муниципальных программ Петрозаводского городского округа также отсутствует информация о выполнении основных мероприятий, в связи с чем, оценить, невыполнение каких основных

мероприятий повлияло на снижение уровня эффективности реализации муниципальных программ в 2024 году по отношению к 2022 и 2023 гг. не представляется возможным.

Важным аспектом функционирования сферы образования Петрозаводского городского округа является ее финансовое обеспечение.

В последнее десятилетие в целях повышения эффективности управления общественными финансами бюджеты всех уровней формируются по «программному» методу, где основная часть расходов предназначена для финансирования целевых программ. Таким образом, программный бюджет — это метод управления бюджетными расходами, который основывается на распределении средств в соответствии с приоритетными целями и задачами социально-экономического развития, классифицируя расходы бюджета в соответствии с результатами реализации программ.

Учитывая программный бюджет Петрозаводского городского округа, для более глубокого анализа финансового обеспечения учреждений образования на уровне Петрозаводского городского округа была выбрана информация, содержащаяся в муниципальной программе «Развитие муниципальной системы образования Петрозаводского городского округа», утвержденной постановлением Администрации Петрозаводского городского округа от 10.06.2020 № 1480[1].

Согласно отчетам о реализации муниципальной программы за период 2022-2024 гг., фактические расходы на ее реализацию можно представить в виде таблицы 1.

Таблица 1

Расходы на реализацию мероприятий муниципальной программы «Развитие муниципальной системы образования Петрозаводского городского округа» за 2022-2024 гг.[2]

Год	Фактические расходы, тыс. рублей	Отношение к предыдущему периоду, %
2022	6 208 242,3	109,31 % к 2021 году
2023	6 894 875,4	111,06 % к 2022 году
2024	7 475 218,4	108,42 % к 2023 году

За трехлетний период фактические расходы в рамках муниципальной программы показывают стабильный рост в пределах 8-11%. Одной из причин, которые могли повлиять на стабильный рост расходов муниципальной программы, можно назвать начало

[1] Об утверждении муниципальной программы Петрозаводского городского округа «Развитие муниципальной системы образования Петрозаводского городского округа» : Постановление Администрации Петрозаводского городского округа от 10.06.2020 № 1480 // Информационный бюллетень. – 2020. – № 158.
[2] Составлена автором.

реализации в 2022 году программы «Модернизация школьных систем образования», уже упоминавшейся ранее.

Программу «Модернизация школьных систем образования» можно считать ключевым элементом финансирования муниципальных образовательных учреждений Петрозаводского городского округа из федерального и регионального бюджетов с 2022 года. Она нацелена на улучшение материально-технической базы общеобразовательных организаций и включает в себя такие важные задачи, как капитальный ремонт зданий региональных (муниципальных) школ, оснащение их современными средствами обучения и воспитания, а также обеспечение антитеррористической безопасности этих зданий. Необходимо отметить, что реализация мероприятий по проведению капитального ремонта зданий и оснащению современными условиями обучения и воспитания осуществляется с привлечением средств из федерального бюджета, а обеспечение антитеррористической защищенности зданий является встречным обязательством республики и финансируется из республиканского бюджета.

Финансирование программы «Модернизация школьных систем образования» на территории Петрозаводского городского округа, на основании данных подраздела «Отчет об исполнении бюджета» раздела «Исполнение бюджета» портала «Открытый бюджет Петрозаводского городского округа», и количество объектов, в которых осуществляется капитальный ремонт, можно представить в виде таблицы 2. Отдельно необходимо отметить, что в рамках указанной программы реализуются объекты с однолетним и двухлетним циклом реализации.

Таблица 2

Финансирование программы «Модернизация школьных систем образования» в Петрозаводском городском округе[1]

Год	Фактические (2022-2024 гг.) / планируемые (2025 г.) расходы, тыс. рублей	В том числе		Количество объектов, шт.
		За счет средств бюджета Республики Карелия, тыс. рублей	За счет средств бюджета Петрозаводского городского округа, тыс. рублей	
2022	294 582,10	294 581,10	1,00	0
2023	459 169,70	459 168,70	1,00	4
2024	498 174,10	498 173,10	1,00	0

[1] Составлена автором.

2025	761 611,04	761 608,84	2,20	6
Итого	2 013 536,94	2 013 531,74	5,20	10

В 2022-2023 годы мероприятия по капитальному ремонту реализовывались в Петрозаводском городском округе на 4 объектах муниципальных общеобразовательных организаций — все объекты были с двухлетним периодом реализации. Еще 4 объекта с двухлетним периодом реализации пришлись на 2024-2025 гг., 2 объекта — в 2025 году. Таким образом, с начала реализации программы «Модернизация школьных систем образования» и до конца 2025 года 10 зданий муниципальных общеобразовательных организаций будут капитально отремонтированы.

Финансирование сферы образования составляет более двух третей расходов бюджета Петрозаводского городского округа, исходя из чего необходимо уделять пристальное внимание управлению муниципальными финансами в этой сфере, включая операционную работу с муниципальными нормативно-правовыми актами, содержащими параметры муниципального бюджета, а также своевременному и актуальному информированию населения об осуществлении расходов в данной сфере. Анализ бюджета за трехлетний период показывает, что ежегодный рост расходов связан, в том числе, с новыми мероприятиями, реализуемыми за счет средств федерального и республиканского бюджетов, в том числе, за счет мероприятий программы «Модернизация школьных систем образования», которая является важным инструментом в создании современных условий обучения.

В рамках проведенного исследования отдельных аспектов системы муниципального управления в сфере образования Петрозаводского городского округа были сформулированы следующие проблемы в муниципальном управлении в данной сфере:

1. Отсутствие в отчете о реализации муниципальной программы «Развитие муниципальной системы образования Петрозаводского городского округа» причин невыполнения основных мероприятий программы.

2. Отсутствие достаточного объема средств местного бюджета для реализации полномочий в сфере образования, в том числе для обновления материально-технической базы образовательных организаций.

3. Недостаточное использование внебюджетных источников финансирования образовательных организаций.

Для решения сформулированных проблем были сформированы следующие предложения:

1. В рамках реализации муниципальных программ в Петрозаводском городском округе предлагается внести изменения в порядок разработки, реализации и оценки эффективности муниципальных программ Петрозаводского городского округа, утвержденный Постановлением Администрации Петрозаводского городского округа от 29.05.2020 № 1383[1],которые будут предусматривать наличие в сводном докладе об оценке эффективности муниципальных программ Петрозаводского городского округа информации о выполнении основных мероприятий с целью анализа мероприятия, повлиявшего на уровень эффективности всей муниципальной программы, а также пояснения по причинам невывыполнения мероприятий и недостижения показателей результативности.

2. В целях пополнения доходной базы муниципального бюджета предлагается реализация мероприятий по повышению доходной базы местного бюджета за счет усиления направления работы с недвижимым имуществом — его инвентаризация и подготовка к предоставлению в аренду субъектам малого и среднего предпринимательства и иным хозяйствующим субъектам для получения дополнительных поступлений в муниципальный бюджет.

Кроме того, в условиях ограниченности финансовых ресурсов и растущих тарифов на энергоресурсы вопрос энергоэффективности становится одним из приоритетных направлений для государственных и муниципальных учреждений. Проведение анализа и модернизация систем учета энергии, а также применение энергоэффективных технологий позволяют существенно снизить коммунальные расходы. Подобные действия в конечном итоге высвобождают часть бюджетных средств, которые могут быть направлены на реализацию социально значимых проектов или улучшение инфраструктуры.

В рамках реализации мероприятий по энергоэффективности предлагается проведение аудита существующих приборов и систем учета, модернизация или замена оборудования, внедрение дополнительных энергоэффективных решений.

3. В целях привлечения внебюджетных источников предлагается использовать три перспективные модели внебюджетного финансирования:

- активное использование возможности участия в конкурсах на получение грантов и субсидий;
- внедрение социального предпринимательства в образовательный процесс;
- благотворительность и меценатство.

[1]Об утверждении порядка разработки, реализации и оценки эффективности муниципальных программ Петрозаводского городского округа : Постановление Администрации Петрозаводского городского округа от 29.05.2020 № 1383 // Информационный бюллетень. – 2020. – № 158.

Указанные направления совершенствования отдельных аспектов системы муниципального управления в сфере образования Петрозаводского городского округа и ее финансового обеспечения позволят как усилить существующую систему муниципального управления в образования, так и повысить расходы на финансовое обеспечение сферы образования за счет бюджетных и внебюджетных источников финансирования.

Реализация указанных предложений по совершенствованию системы муниципального управления в сфере образования Петрозаводского городского округа сделает вклад в повышение уровня системы образования в Петрозаводском городском округе.

4 секция АКТУАЛЬНЫЕ ВОПРОСЫ ЭКОНОМИКИ, ФИНАНСОВ И МЕНЕДЖМЕНТА

Бокарева Снежана Сергеевна,
Поторочина Августина Дмитриевна,
Ерина Элеонора Олеговна,
2 курс бакалавриата направления
Эффективное государственное и муниципальное управление,
Карельский филиал РАНХиГС
Научный руководитель: Мяки Светлана Александровна,
доцент кафедры Экономики и Финансов Карельского филиала РАНХиГС,
кандидат экономических наук

ГОСУДАРСТВЕННЫЕ И МУНИЦИПАЛЬНЫЕ УЧРЕЖДЕНИЯ: ОСОБЕННОСТЬ, ДИНАМИКА, ПРОБЛЕМЫ НА ПРИМЕРЕ РЕСПУБЛИКИ КАРЕЛИЯ

Государственные и муниципальные учреждения (далее – ГМУ) в Российской Федерации играют ключевую роль в обеспечении жизнедеятельности населения и предоставлении широкого спектра общественно значимых услуг в таких сферах, как образование, здравоохранение, культура, социальная защита. Их эффективное функционирование напрямую влияет на качество жизни граждан и социальную стабильность в регионах и стране в целом.

Актуальность данного исследования обусловлена тем, что в условиях постоянного давления на бюджетные расходы и рост общественных запросов, поиск путей оптимизации работы учреждений, повышение их эффективности и качества услуг становится первостепенной задачей.

Целью данной работы является проведение комплексного анализа особенностей управления ГМУ на примере Республики Карелия, а также выявление ключевых проблем, характерных для их деятельности в региональном контексте.

Объект исследования: Система государственных и муниципальных учреждений как основного механизма предоставления публичных услуг в Республике Карелия.

Предмет исследования: Организационно-правовые формы (казенные, бюджетные, автономные учреждения), особенности их финансирования, источники финансовых средств, механизмы управления имуществом, а также характерные проблемы деятельности ГМУ в Республике Карелия.

Задачи исследования:

- Изучить особенности государственных и муниципальных учреждений;

- Сформулировать выводы, основанный на анализе динамики государственных и муниципальных учреждений;

- Выявить ключевые проблемы, характерные для каждой формы организации.

Эта тема до сих пор не была широко исследована, и в информационных ресурсах таких учреждений, как РАНХиГС и ВШЭ, отсутствуют материалы, посвященные её анализу. Это подчеркивает её новизну и значимость.

1. Теоретические основы

1.1 Государственные и муниципальные учреждения

Опираясь на законодательство, а именно на ст.123.21 и ст.123.22 «Гражданского кодекса Российской Федерации» от 30.11.1994 N 51-ФЗ (далее – БК РФ), в которых закреплены основные положения о государственных и муниципальных учреждениях и учреждениях в целом, можно сказать следующее.

Государственные и муниципальные учреждения — это унитарные некоммерческие организации, созданные собственниками для выполнения определенных функций государства или органов местного самоуправления. Они играют ключевую роль в реализации общественных интересов, обеспечивая удовлетворение потребностей в таких сферах, как образование, здравоохранение, культура и других областях социальной жизни. Эти учреждения осуществляют деятельность в интересах общества, предоставляют услуги, необходимые для обеспечения прав и потребностей граждан, и финансируются за счет бюджетных средств.

Ключевыми признаками государственных и муниципальных учреждений являются:

- Возможность создания гражданином или юридическим лицом (частное учреждение) либо соответственно Российской Федерацией, субъектом РФ, муниципальным образованием.

- Основной источник средств — бюджет государства или муниципального образования.

- Целью деятельности учреждений не является получение прибыли. Основной задачей является удовлетворение общественных потребностей.

- Учреждение отвечает по своим обязательствам находящимися в его распоряжении денежными средствами, а в случаях, установленных законом, также иным имуществом.

- Наличие государственного (муниципального) задания.

Учреждения классифицируются по ряду критериев.

По уровню управления:

- Федеральные учреждения. Создаются и управляются центральными органами государственной власти. Например, университеты федерального значения, крупные научные институты или национальные музеи.

- Региональные учреждения. Организуются органами власти субъектов Российской Федерации. Это могут быть региональные больницы, театры, колледжи.

- Муниципальные учреждения. Формируются на уровне местного самоуправления для решения локальных задач. Например, школы, библиотеки, детские сады в муниципальных районах или городах.

По типу:

- Казенное учреждение, как определено в ст. 6 Бюджетного кодекса РФ, — это государственное (муниципальное) учреждение, осуществляющее оказание государственных (муниципальных) услуг, выполнение работ и (или) исполнение государственных (муниципальных) функций в целях обеспечения реализации предусмотренных законодательством РФ полномочий органов государственной власти (государственных органов) или органов местного самоуправления, финансовое обеспечение деятельности которого осуществляется за счет средств соответствующего бюджета на основании бюджетной сметы.

- Определение бюджетного учреждения дается в ст. 9.2 Федерального закона «О некоммерческих организациях», согласно которой это некоммерческая организация, созданная Российской Федерацией, субъектом РФ или муниципальным образованием для выполнения работ, оказания услуг в целях обеспечения реализации предусмотренных законодательством РФ полномочий соответственно органов государственной власти (государственных органов) или органов местного самоуправления в сферах науки, образования, здравоохранения, культуры, социальной защиты, занятости населения, физической культуры и спорта, а также в иных сферах.

- В соответствии со ст. 2 Федерального закона «Об автономных учреждениях» автономным учреждением признается некоммерческая организация, созданная Российской Федерацией, субъектом РФ или муниципальным образованием для выполнения работ, оказания услуг в целях осуществления предусмотренных законодательством РФ полномочий органов государственной власти, полномочий органов местного самоуправления в сферах науки, образования, здравоохранения, культуры, средств массовой информации, социальной защиты, занятости населения, физической культуры и спорта, а также в иных сферах в случаях, установленных федеральными законами (в том числе при проведении мероприятий по работе с детьми и молодежью в

указанных сферах).

1.2 Управление имуществом

Как уже упоминалось ранее, управление имуществом государственных и муниципальных учреждений происходит на основе оперативного управления.

Оперативное управление — это вид управления государственным или муниципальным имуществом, характерный для учреждений и казенных предприятий. Это способ реализации права оперативного управления.

Право оперативного управления – это право, которое получает учреждение или казенное предприятие, чтобы иметь возможность распоряжаться государственным или муниципальным имуществом (ст. 296, 299, гл. 19 ГК РФ). Право оперативного управления имуществом – это ограниченное вещное право. Если речь идет о недвижимости, оно подлежит регистрации в Росреестре (п. 2 ст. 8.1, п. 1 ст. 131 ГК РФ).

При оперативном управлении:

- имущество на праве оперативного управления может находиться в распоряжении только учреждения или казенного предприятия;

- пользование и распоряжение осуществляется с согласия собственника вверенного имущества;

- реализация предоставленных прав должна осуществляться исключительно в соответствии с назначением имущества и целями субъекта права оперативного управления, с согласия собственника;

- передаваемое имущество должно находиться в государственной или муниципальной собственности.

Передачу в оперативное управление можно осуществить в отношении:

- недвижимого имущества

- особо ценного движимого имущества

- иного имущества.

1.3 Порядок финансирования

В соответствии со ст. 161 Бюджетного кодекса РФ финансовое обеспечение деятельности казенного учреждения осуществляется за счет средств соответствующего бюджета бюджетной системы Российской Федерации и на основании бюджетной сметы.

Обеспечение выполнения функций казенных учреждений, в том числе по оказанию государственных (муниципальных) услуг (выполнению работ) физическим и (или) юридическим лицам, осуществляется за счет бюджетных ассигнований на оказание государственных (муниципальных) услуг (выполнение работ).

Следует отметить, что субсидии и бюджетные кредиты казенному учреждению не предоставляются. Казенное учреждение также не имеет права предоставлять и получать кредиты (займы), приобретать ценные бумаги.

Казенное учреждение может осуществлять приносящую доходы деятельность, только если такое право предусмотрено в его учредительном документе. Доходы от оказания платных услуг и иной приносящей доход деятельности зачисляются в доход соответствующего бюджета бюджетной системы Российской Федерации. Они не возвращаются учреждению в качестве дополнительного источника финансирования.

В Балансе государственного (муниципального) учреждения, включенном в состав бухгалтерской отчетности, составляемой государственными (муниципальными) бюджетными учреждениями и государственными (муниципальными) автономными учреждениями, показатели отражаются в разрезе следующих видов финансового обеспечения (деятельности) учреждения:

- субсидий на иные цели и на цели осуществления капитальных вложений (деятельность с целевыми средствами);

- субсидий на выполнение государственного (муниципального) задания (деятельность по государственному заданию);

- собственных доходов учреждения, в том числе доходов от оказания услуг (работ), средств по обязательному медицинскому страхованию, средств во временном распоряжении (приносящая доход деятельность).

Как отмечалось ранее, для бюджетного учреждения в соответствии с предусмотренными его учредительными документами основными видами деятельности соответствующий орган, осуществляющий функции и полномочия учредителя, формирует и утверждает государственное (муниципальное) задание; для автономного учреждения в соответствии с видами деятельности, отнесенными его уставом к основной деятельности, учредителем также формируется и утверждается государственное (муниципальное) задание.

2. Статистический анализ государственных и муниципальных учреждений в Республике Карелия

Для проведения статистического анализа использовались материалы сайта СПАРК (https://spark-interfax.ru/statistics/region/86000000000?ysclid=m9ba9wifow367915143) за период 2020-2024 гг.

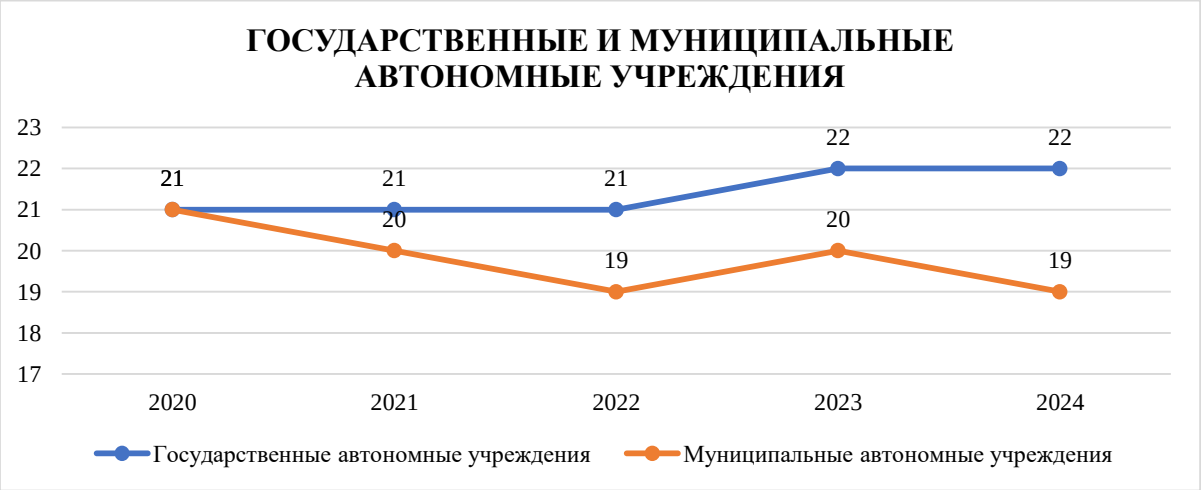
Система СПАРК – это информационная система, предоставляющая актуальную информацию о компаниях, в том числе с использованием аналитических инструментов и сервисов, которые используются для проверки контрагентов и поиска аффилированности,

управления кредитными и налоговыми рисками, дебиторской задолженностью и инвестиционного анализа. Система объединяет в себе доступ к более 60 источникам информации (ФНС, Росстат, ЕФРСБ, ФССП, Роспатент, ЕГРН и др.).

2.1 Статистический анализ государственных и муниципальных учреждений и предприятий в Республике Карелия за период 2020-2024 гг. в виде графиков

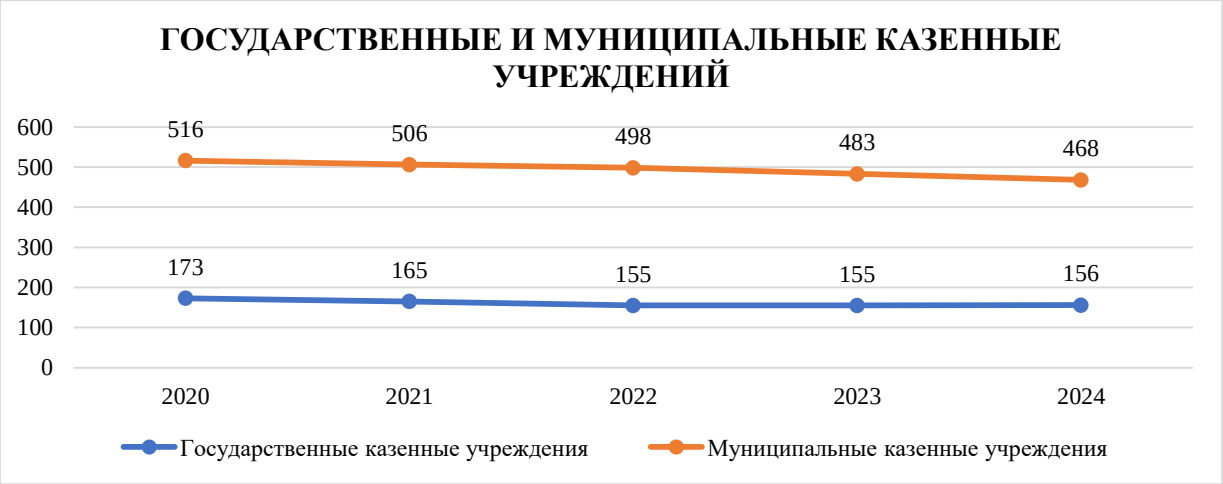


Проанализировав данные по количеству государственных бюджетных учреждений, можно выделить следующую тенденцию: значительное сокращение в течение всего выбранного периода, начиная с 2021 года, а именно на 12 учреждений. В то время, как у муниципальных бюджетных учреждений наблюдается незначительный спад в количестве за период 2020-2024 гг.

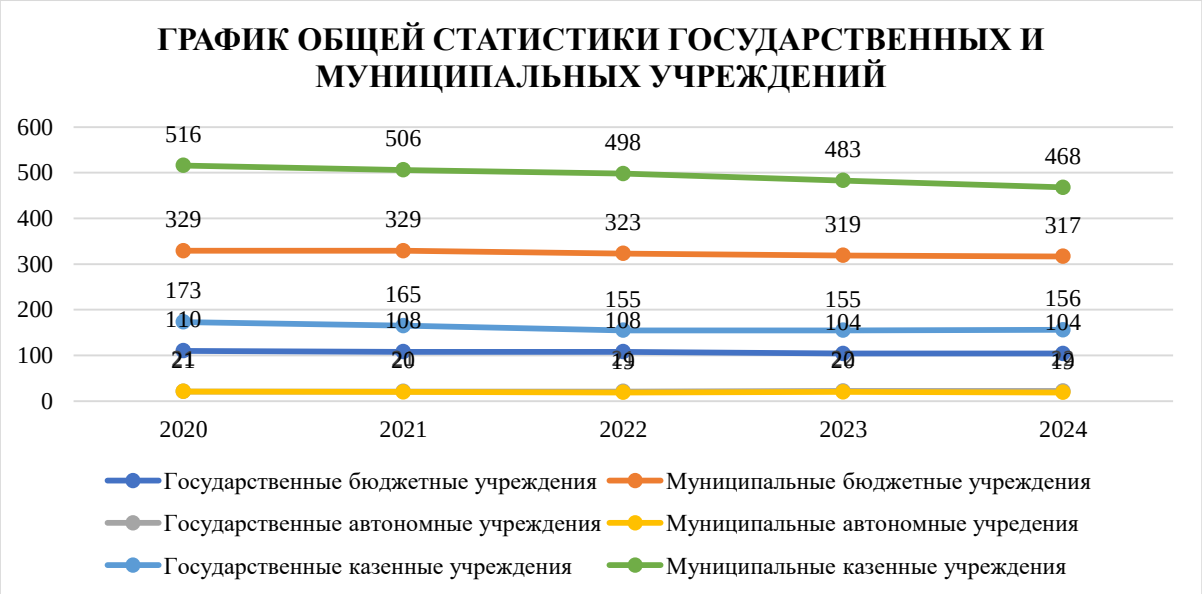


При анализе данных о количестве государственных автономных учреждений было выявлено, что количество учреждений стабильно сохраняется в течение периода с 2020 по 2021 год, при этом, стоит заметить, что в 2023 году количество учреждений

увеличилось на одну единицу. У муниципальных автономных учреждений количество учреждений ежегодно меняется, одно учреждение либо ликвидируется, либо наоборот регистрируется, однако их количество крайне низкое, по сравнению с бюджетными и казенными муниципальными учреждениями. Весь период на уровне около 20 учреждений.



Проанализировав данные по количеству государственных казенных учреждений, можно увидеть значительное сокращение учреждений за весь период с 2020 по 2024 год. Общее сокращение за 5 лет —17 учреждений. У муниципальных казенных учреждений также видно сильное сокращение количества учреждений за весь период, с 2020 по 2024 год. Сначала было 516 учреждений в 2020 году, к 2024 году сокращение до 468 учреждений. Это самое большое падение среди всех типов учреждений.



Основной упор в Республике Карелия, вероятно, делается на развитие казенных и бюджетных учреждений — их количество хоть и сокращается, но по-прежнему превышает количество автономных учреждений. Автономные учреждения находятся на

стабильно низком уровне, однако в конце периода можно наблюдать положительную динамику – количество учреждений увеличилось на одну единицу.

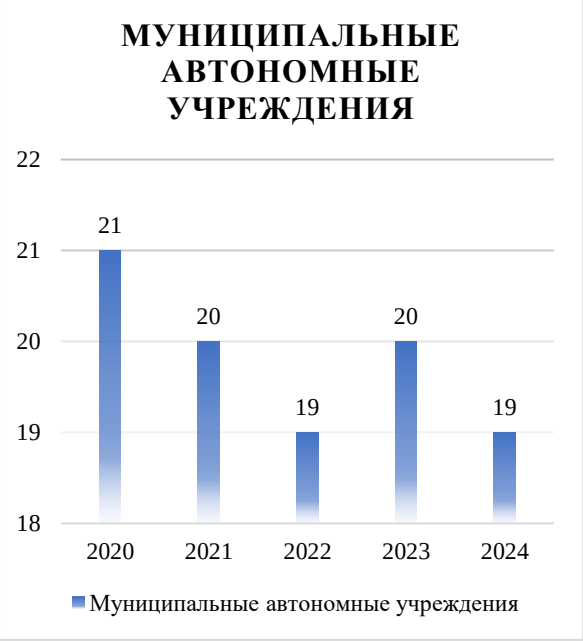
2.2 Статистический анализ государственных и муниципальных учреждений и предприятий в Республике Карелия за период 2020-2024 гг. в виде диаграмм





Проанализировав данные по количеству государственных бюджетных учреждений, можно выделить следующую тенденцию: значительного сокращение в течение начиная с 2021 года, а именно на 12 учреждений. В то время, как у муниципальных бюджетных учреждений наблюдается незначительный спад в количестве за период 2020-2024 гг.





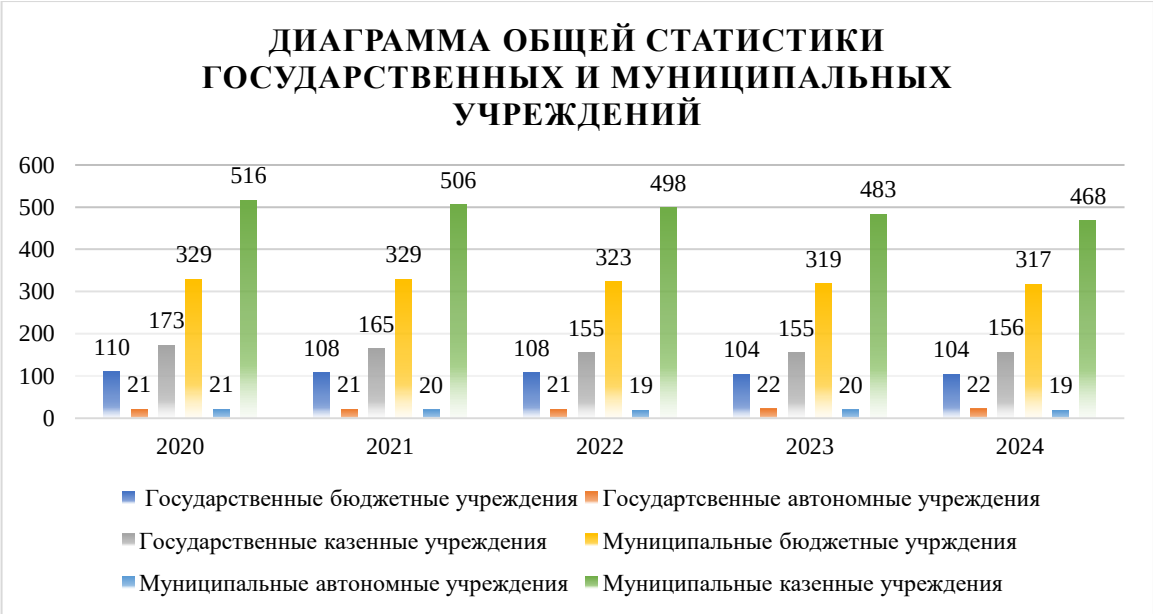
При анализе данных о количестве государственных автономных учреждений было выявлено, что количество учреждений стабильно сохраняется в течение периода с 2020 по 2021 год, при этом, стоит заметить, что в 2023 году количество учреждений

увеличилось на одну единицу. У муниципальных автономных учреждений количество учреждений ежегодно меняется, одно учреждение либо ликвидируется, либо наоборот регистрируется, однако их количество крайне низкое, по сравнению с бюджетными и казенными муниципальными учреждениями. Весь период на уровне около 20 учреждений.





Проанализировав данные по количеству государственных казенных учреждений, можно увидеть значительное сокращение учреждений за весь период с 2020 по 2024 год. Общее сокращение за 5 лет —17 учреждений. У муниципальных казенных учреждений также видно сильное сокращение количества учреждений за весь период, с 2020 по 2024 год. Сначала было 516 учреждений в 2020 году, к 2024 году сокращение до 468 учреждений. Это самое большое падение среди всех типов учреждений.



Основной упор в Республике Карелия, вероятно, делается на развитие казенных и бюджетных учреждений — их количество хоть и сокращается, но по-прежнему

превышает количество автономных учреждений. Автономные учреждения находятся на стабильно низком уровне, однако в конце периода можно наблюдать положительную динамику – количество учреждений увеличилось на одну единицу.

2.3 Количество государственных и муниципальных учреждений по сферам в Республике Карелия на 2024 г.

Таблица 1

2024	**Социальное обеспечение и государственное управление**					
Уровень управления	Государственные учреждения			Муниципальные учреждения		
Организационно-правовая форма	Автоном-ные	Бюджет-ные	Казен-ные	Автоном-ные	Бюджет-ные	Казен-ные
Количество	1	4	109	0	4	225
Итого по уровню	114			229		
Итого по сфере	343					

Таблица 2

2024	**Здравоохранение**					
Уровень управления	Государственные учреждения			Муниципальные учреждения		
Организационно-правовая форма	Автоном-ные	Бюджет-ные	Казен-ные	Автоном-ные	Бюджет-ные	Казен-ные
Количество	0	52	4	1	0	0
Итого по уровню	56			1		
Итого по сфере	57					

Таблица 3

2024	**Культура и спорт**					
Уровень управления	Государственные учреждения			Муниципальные учреждения		
Организационно-правовая форма	Автоном-ные	Бюджет-ные	Казен-ные	Автоном-ные	Бюджет-ные	Казен-ные
Количество	0	10	0	8	69	63
Итого по уровню	10			140		
Итого по сфере	150					

Таблица 4

2024	**Образование**					
Уровень управления	Государственные учреждения			Муниципальные учреждения		
Организационно-правовая форма	Автоном-ные	Бюджет-ные	Казен-ные	Автоном-ные	Бюджет-ные	Казен-ные
Количество	10	13	0	0	228	141
Итого по уровню	23			369		
Итого по сфере	392					

Таблица 5

2024	**Иные сферы**					
Уровень управления	Государственные учреждения			Муниципальные учреждения		
Организационно-правовая форма	Автоном-ные	Бюджет-ные	Казен-ные	Автоном-ные	Бюджет-ные	Казен-ные
Количество	11	25	43	10	16	39
Итого по уровню	79			65		
Итого по сфере	144					

В сфере здравоохранения большая часть учреждений является государственными бюджетными. Социальные функции и государственное управление в Республике Карелия по большей части осуществляется через муниципальные учреждения. В сфере культуры также чаще встречаются муниципальные учреждения. В сфере образования преобладают муниципальные бюджетные и муниципальные казенные учреждения.

После проведения анализа было установлено следующее:

Таблица 6

Наименование	**Количество (ед.)**
Всего государственных учреждений	282
Всего муниципальных учреждений	804
Из них автономных учреждений	41
Из них бюджетных учреждений	421
Из них казенных учреждений	624

3. Сравнительный анализ государственных и муниципальных предприятий и учреждений в Республике Карелия

Анализ общего количества учреждений.

Наименьшее количество государственных автономных учреждений, наибольшее – муниципальных бюджетных. Количество муниципальных учреждений в Республике Карелия преобладает над государственными в 2,5 раза, это говорит о централизации власти на местном уровне. Среди всех учреждений самое высокое число муниципальных казённых учреждений, что может приводить к высокому уровню контроля над финансами, а в следствии чего и над управлением. Автономные учреждения встречаются реже, что позволяет сделать вывод о том, что самостоятельные формы управления менее распространены.

Анализ количества учреждений в динамике.

Динамика по годам (с 2020 по 2024 годы) показывает уменьшение количества почти всех типов учреждений. Незначительно, но доля бюджетных учреждений напротив выросла на 1-2%, это хорошая тенденция, так как они являются «золотой серединой», позволяют сохранять устойчивость и баланс между финансированием от государства и возможностью учреждений самостоятельно зарабатывать. Постепенное уменьшение государственных и муниципальных учреждений говорит о стремлении органов власти сократить государственный сектор, сохраняя их только для оказания ключевых услуг, которые невозможно передать в частный сектор.

Анализ количества учреждений по сферам.

В сфере здравоохранения большая часть учреждений является государственными бюджетными, сохраняется гибкость и возможность оказывать платные услуги, при поддержке государственного бюджета. Социальные функции и государственное управление в регионе передано на муниципальный уровень. Учреждения в этой сфере создаются в форме казенных, это говорит о жёстком подчинении бюджету. В сфере культуры используется смешанная модель, крупные учреждения региона создаются в форме государственных бюджетных, а местные дома культуры, школы, библиотеки и другие являются муниципальными казёнными или бюджетными. Автономные учреждения скорее являются исключением, это может говорить о неготовности органов власти или управления учреждениями к самостоятельности. Увеличение доли автономных учреждений может привезти к более эффективной работе и их развитию.

4. Проблемы деятельности государственных (муниципальных) предприятий и учреждений в Республике Карелия

Быстроменяющиеся социальные, экономические и технологические условия вызывают проблемы в управлении учреждениями. Обозначим ключевые проблемы, с которыми чаще всего сталкиваются учреждения и предприятия в настоящее время.

Проблема финансирования

Проблема финансирования государственных и муниципальных учреждений остаётся одной из наиболее актуальных в сфере управления. Из-за недостаточного объёма субсидий и финансовой поддержки со стороны государства многие учреждения сталкиваются с необходимостью самостоятельно искать источники для покрытия своих расходов. При этом постоянно растущие затраты на коммунальные услуги и другие обязательные платежи только усугубляют ситуацию, особенно в условиях, когда привлечение дополнительных средств крайне затруднено. Дополнительную нагрузку создаёт конкуренция с частными организациями, которые зачастую обладают большей финансовой гибкостью. Несмотря на внедрение различных реформ и нововведений в систему распределения финансирования, она по-прежнему не отражает в полной мере реальные потребности учреждений и уровень их ресурсного обеспечения. Это приводит к хроническому дефициту средств, из-за чего работа учреждений определяется не реальными запросами населения, а доступными финансовыми возможностями.

Дефицит квалифицированных кадров

Государственные и муниципальные учреждения нередко сталкиваются с острой нехваткой квалифицированных специалистов. Молодые и перспективные кадры чаще отдают предпочтение частному сектору, где предлагаются более высокие зарплаты и привлекательные условия труда. В результате в государственных структурах наблюдается не только дефицит специалистов, но и снижение общей эффективности работы. Дополнительной проблемой становится недостаточный уровень профессиональной подготовки у части сотрудников. Многие работники не обладают необходимыми компетенциями и навыками для качественного исполнения своих обязанностей. Отсутствие карьерных перспектив и возможностей для профессионального роста приводит к снижению мотивации, что негативно сказывается на производительности труда и качестве предоставляемых услуг.

Демографическая проблема

Одной из самых серьёзных проблем, оказывающих негативное влияние на деятельность государственных и муниципальных учреждений в Республике Карелия, является демографический спад. На протяжении последних лет регион сталкивается с уменьшением численности населения, особенно в сельских районах и небольших населённых пунктах. Это обусловлено рядом факторов, включая низкий уровень

рождаемости, высокую смертность, а также массовый отток молодых и трудоспособных жителей в более крупные и экономически благополучные регионы страны.

5. Выводы

Понимание особенностей государственных и муниципальных учреждений, анализ изменения их количества позволил оценить их деятельность и эффективность выбранных моделей управления.

В Республике Карелия проблемы государственных и муниципальных учреждений в некоторых сферах стоят очень остро. Не смотря на выявленные недостатки, например, бюрократизация, застой и отсутствие возможностей развития в сферах социального обслуживания и государственного управления, сохранение за многими учреждениями автономии - даёт им возможность развиваться, искать новые способы и формы оказания услуг, в том числе платных.

В настоящий момент государственный сектор сокращается, что не означает, что стоит ослабить контроль за оставшимися учреждениями, наоборот, меньшее количество учреждений по самым важным направлениям – образования, культуры, здравоохранения – позволит быстро и качественно решать возникающие проблемы. Стоит предположить, что в дальнейшем оказываемые государством и муниципалитетами услуги выйдут на совершенно новый уровень.

Список использованных источников и литературы

1. Гражданского кодекса Российской Федерации (Часть первая) : Федеральный закон от 30.11.1994 № 51-ФЗ // СЗ РФ. – 1994. - № 32. – Ст. 3301.
2. Бюджетный кодекс Российской Федерации : Федеральный закон от 31.07.1998 № 145-ФЗ // СЗ РФ. - 1998. - № 31. – Ст. 3823.
3. О защите конкуренции : Федеральный закон от 26.07.2006 № 135-ФЗ // Российская газета. – 2006. - № 162.
4. О государственных и муниципальных унитарных предприятиях : Федеральный закон от 14. 11.2002 № 161-ФЗ // Российская газета. – 2002. - № 229.
5. О некоммерческих организациях : Федеральный закон от 12.01.1996 № 7-ФЗ // Российская газета. – 1996. - № 14.
6. Об автономных учреждениях : Федеральный закон от 3.11.2006 № 174-ФЗ // Российская газета. – 2006. - № 250.
7. Лизунова Е. Н. Л55 Финансы государственных и муниципальных предприятий и учреждений: учебное пособие / Е. Н. Лизунова, М. Е. Орлова. – Казань, 2023. – 101 с.

8. Борисов Д. А. Казенные предприятия / Д. А. Борисов // Образовательный портал «Work5». — URL : https://www.work5.ru/spravochnik/gosudarstvennoe_i_municipalnoe_upravlenie/kazennye_predprijatija (дата обращения: 12.04.2025).

9. Борисов Д. А. Понятие, признаки и виды государственных и муниципальных учреждений / Д. А. Борисов // Образовательный портал «Work5». — URL : https://www.work5.ru/spravochnik/gosudarstvennoe_i_municipalnoe_upravlenie/ponjatie_priznaki_i_vidy_gosudarstvennyh_i_municip (дата обращения: 12.04.2025).

10. Борисов Д. А. Правовое положение государственных и муниципальных унитарных предприятий / Д. А. Борисов // Образовательный портал «Work5». — URL : https://www.work5.ru/spravochnik/gosudarstvennoe_i_municipal_noe_upravlenie/pravovoe_polozhenie_gosudarstvennyh_i_municipal_ny (дата обращения: 12.04.2025).

11. Как право хозяйственного ведения влияет на возможность распоряжаться имуществом. – URL : https://www.law.ru/article/22498-osobennosti-operativnogo-upravleniya (дата обращения: 12.04.2025).

12. Компании Республики Карелия // СПАРК. – URL : https://spark-interfax.ru/statistics/region/86000000000?ysclid=m9ba9wifow367915143 (дата обращения: 12.04.2025).

Ганьшина Кристина Алексеевна
4 курс бакалавриата,Финансы и кредит, Карельский филиалРАНХиГС
Научный руководитель: Сачук Татьяна Викторовна,
заведующий кафедрой экономики и финансов, доктор экономических наук, доцент

СОЦИАЛЬНЫЙ КОНТРАКТ КАК ИНСТРУМЕНТ ПОДДЕРЖКИ СУБЪЕКТОВ МАЛОГО ПРЕДПРИНИМАТЕЛЬСТВА В РЕСПУБЛИКЕ КАРЕЛИЯ

Социальный контракт представляет собой не просто финансовую помощь, а систему взаимных обязательств. Он направлен на то, чтобы помочь людям начать зарабатывать самостоятельно или пройти обучение. Основная цель этой меры поддержки — вывести человека на регулярный доход и обеспечить его финансовую самостоятельность. Выплаты по социальному контракту должны расходоваться строго по назначению, что подтверждается чеками, договорами купли-продажи, расписками и другими документами.

Основным критерием отбора граждан, желающих заключить социальный контракт, является их доход. Претендентами на получение данного вида социальной помощи могут быть «граждане, среднедушевой доход которых по независящим от них причинам ниже величины прожиточного минимума соответствующей социально-демографической группы населения, находящиеся в трудной жизненной ситуации».

Социальный контракт могут заключить безработные граждане, или индивидуальные предприниматели, самозанятые граждане, у которых доход в течение трех предыдущих месяцев при подаче заявления был низким.

В соответствии с Порядком реализации ведомственной целевой программы оказания гражданам государственной социальной помощи «Адресная социальная помощь» на 2025 год выделяют несколько направлений, по которым может быть заключен социальный контракт. Рассмотрим их.

1. Социальный контракт, необходимый для поиска работы. В данном случае кроме пособия по безработице у гражданина есть право заключить социальный контракт, по которому он получит денежную выплату и обязуется заключить трудовой договор. Предоставляется в первый месяц с дня заключения социального контракта и в течение трех месяцев с момента подтверждения факта трудоустройства заявителя. Дополнительно предусмотрена возможность получения профессионального образования.

2. Социальный контракт на осуществление индивидуальной предпринимательской деятельности. Данная выплата распространяется на лиц, которые хотели бы заниматься предпринимательством и получать стабильный заработок от своей деятельности. С 1 июля 2022 года размер социальной выплаты для данного направления был увеличен с 250 000 до 350 000 рублей. Особое условие - неполучение заявителем или членами его семьи выплат на организацию собственного дела в рамках реализации государственных программ в сфере занятости населения, развития сельского хозяйства, поддержки малого и среднего предпринимательства в течение 1 года, предшествующего году обращения за государственной социальной помощью. Срок действия контракта – 12 месяцев. Также есть возможность оплаты обучения, позволяющего получить навыки предпринимательской деятельности.

3. Социальный контракт на ведение личного подсобного хозяйства. Размер выплаты по данному направлению с 1 июля 2022 года был увеличен с 100 000 до 200 000 рублей. Особые условия: наличие у заявителя (членов его семьи) земельного участка, предоставленного и (или) приобретенного для ведения личного подсобного хозяйства, права на который зарегистрированы в установленном законодательном порядке, а также отсутствие исполнительного производства о взыскании (аресте) денежных средств, об

аресте имущества, возбужденного в отношении заявителя (членов семьи заявителя). Человек может воспользоваться обучением, в ходе которого приобретет знания по ведению личного хозяйства.

4. Осуществление иных мероприятий, направленных на преодоление гражданином трудной жизненной ситуации.

Под иными мероприятиями понимаются мероприятия, направленные на оказание государственной социальной помощи, предусмотренной абзацем вторым части 1 статьи 12 Федерального закона «О государственной социальной помощи», в целях удовлетворения текущих потребностей семьи, одиноко проживающего гражданина в приобретении товаров и услуг в соответствии с подпунктом «г» пункта 10 Правил.

Право на получение государственной социальной помощи на основании социального контракта на осуществление мероприятий, направленных на решение вопросов по выходу граждан из сложной социальной ситуации (далее - государственная социальная помощь на основании социального контракта), имеют:

- семьи с детьми;
- граждане, принимающие участие в специальной военной операции, и члены их семей;
- инвалиды в целях повышения уровня их занятости на приобретение: индивидуальных средств или приспособлений, необходимых для облегчения выполнения трудовой функции в зависимости от степени выраженности стойких нарушений функций организма человека или технических средств, необходимых для переоборудования легкового автомобиля в целях осуществления проезда к месту работы;
- лица из числа детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей;
- семьи, в составе которых есть ребенок, получивший в возрасте до 18 лет увечье (ранение, травму, контузию) на территории Донецкой Народной Республики, Луганской Народной Республики, Запорожской области или Херсонской области либо территории субъекта Российской Федерации, прилегающей к районам проведения специальной военной операции.

Решение об оказании государственной социальной помощи на основании социального контракта принимается Отделением с учетом решения межведомственной комиссии.

В Республике Карелия механизм получения государственной социальной помощи на основании социального контракта включает несколько этапов:

1. Подача заявки: гражданин подает заявку на получение социальной помощи в соответствующие органы.

2. Оценка заявки: органы социальной защиты оценивают заявку и определяют социальные нужды гражданина.

3. Подписание социального контракта: если заявка удовлетворена, между гражданином и органом социальной защиты подписывается социальный контракт, который определяет условия и порядок получения помощи.

4. Реализация социального контракта: гражданин получает государственную социальную помощь в соответствии с условиями контракта.

5. Мониторинг и контроль: органы социальной защиты контролируют выполнение условий контракта и могут проводить проверки.

Гражданин, претендующий на заключение социального контракта по одному из направлений, должен обратиться в многофункциональный центр (далее – МФЦ) или в территориальный орган социальной защиты населения.

Кроме заявления на заключение социального контракта, необходимо иметь при себе пакет документов, состоящий из паспорта, документов, отражающие объем доходов гражданина за последние три месяца и иных документов, которые необходимо уточнять у органа социальной защиты в соответствующем субъекте РФ. Так, например, в случае, когда человек претендует на социальный контракт, связанный с открытием собственного дела, то его могут попросить предоставить бизнес-план, в котором отражены расходы, которые будут покрыты за счет данной выплаты, описан расчет налоговых платежей и другие сведения. Бизнес, который был создан за счет предоставленных со стороны государства денежных средств, должен работать год и приносить основной доход владельцу.

Примерный перечень документов для заключения социального контракта прописан в Постановлении Правительства РФ от 16.11.2023 №1931 «Об оказании субъектами Российской Федерации на условиях софинансирования из федерального бюджета государственной социальной помощи на основании социального контракта в части, не определенной Федеральным законом «О государственной социальной помощи» . Однако конкретный список утверждают местные власти, поэтому его нужно уточнять в органе соцзащиты по месту жительства.

Так, например, согласно приказу Министерства социальной защиты Республики Карелия от 18.01.2023 №30-П «Об утверждении Порядка исполнения ведомственной целевой программы оказания гражданам государственной социальной помощи «Адресная социальная помощь» на 2023 год» , для получения государственной социальной помощи на основании социального контракта необходимо предоставить, в частности, следующие документы:

- заявление;
- документы, подтверждающие наличие сложной социальной ситуации. К ним относится, например, акт обследования материально-бытовых условий;
- лист собеседования;
- документы, подтверждающие вид, объём и стоимость мероприятий, которые предусмотрены условиями социального контракта и направлены на решение вопросов по выходу гражданина из сложной социальной ситуации.

Заявление на соцконтракт можно подать в органах Социального фонда по месту жительства, в МФЦ, а в ряде регионов, в том числе, и в Республике Карелия — через Госуслуги. Образец заявления можно скачать с сайта Госуслуги. При подаче через Госуслуги достаточно только оформить заявление и приложить бизнес-план. Все остальные документы будут загружены автоматически через Социальный фонд и сопутствующие ведомства. Если подавать заявление через «Госуслуги», сервис сам сообщит список нужных документов, когда человек ответит на несколько вопросов о своей семье и деятельности.

Если гражданин, заключивший социальный контракт по одному из направлений, не выполнит условия договора, то это является основанием для прекращения контракта, а значит, прекратятся и положенные в его рамках выплаты. В некоторых случаях полученные денежные средства должны быть возвращены.

Таким образом, социальный контракт направлен на создание стабильной, поддерживающей среды, способствующей развитию предпринимателей, привлечению инвестиций и инноваций, более того, обеспечивает социальную защиту начинающих предпринимателей на рынке.

В 2023 году в Республике Карелия были приняты решения о предоставлении государственной социальной помощи в виде социального контракта 1622 гражданам. Общий объём финансирования составил 261,84 млн рублей. Наибольшая доля (703 случая или 43%) пришлась на меры, направленные на помощь в преодолении сложной социальной ситуации. Содействие в трудоустройстве было оказано 591 человеку (36%), а 271 контракт (17%) касался реализации индивидуальной предпринимательской деятельности. Кроме того, 57 соглашений (3%) были заключены в рамках иных программ, направленных на восстановление жизненной устойчивости граждан, оказавшихся в трудном положении.

Анализ распределения контрактов свидетельствует о комплексном подходе к оказанию помощи: помимо поддержки занятости и предпринимательства, значительное внимание уделяется адаптационным мерам, направленным на возвращение граждан к

активной социальной жизни. Это говорит о стремлении органов социальной защиты выстраивать не только адресную, но и системную политику социальной поддержки . Оценка эффективности социальных контрактов, проведенная в 2023 году, показывает увеличение доходов у 60 % получателей данного вида помощи.

Как показывает практика наиболее востребованными направлениями предпринимательской деятельности, на которые граждане получили помощь на основании социального контракта стали: автосервисы, кондитерские, мини-кафе, индустрия красоты, грузоперевозки, ремонтно-отделочные работы, столярно-плотницкие работы и изготовление мягкой мебели. В последний год появились и новые направления: строительство каркасных домов, прокат инструментов, организация развлекательных программ.

В 2024 году на реализацию мероприятий, направленных на оказание помощи на основании социального контракта, предусмотрено почти 225 млн рублей . В Карелии помощь на основании социального контракта предоставляется как за счет средств федерального, так и за счет регионального бюджетов.

Характерным примером эффективного использования механизма социального контракта может служить случай Андрея Семенова. Вернувшись из армии в декабре 2020 года, он принял решение воспользоваться государственной поддержкой. Имея профессиональные навыки в сфере IT (до призыва обучался на системного администратора), он самостоятельно разработал бизнес-план по оказанию услуг в области общественного питания. После государственной регистрации в качестве индивидуального предпринимателя и согласования проекта, ему была предоставлена помощь в размере 250 000 рублей в рамках социального контракта. Этот случай демонстрирует, как адресная поддержка может способствовать реальному переходу гражданина к устойчивой занятости и предпринимательской самостоятельности. Благодаря этому Андрей смог купить необходимое оборудование и открыть «Арт-кофейню» в городе Петрозаводск на улице Береговой.

Податнова Анна Сергеевна
4 курс бакалавриата, Финансы и кредит, Карельский филиал РАНХиГС
Научный руководитель: Сачук Татьяна Викторовна, заведующий кафедрой экономики и финансов, доктор экономических наук, доцент

РЕКОМЕНДАЦИИ ПО СОВЕРШЕНСТВОВАНИЮ ПРОЦЕССА СОСТАВЛЕНИЯ И РЕАЛИЗАЦИИ БИЗНЕС-ПЛАНА

Анализ собственного опыта подготовки бизнес-плана для заключения социального контракта позволил выявить ряд характерных затруднений, с которыми могут столкнуться начинающие предприниматели. Кроме того, в ходе работы были сформулированы предложения по улучшению содержания бизнес-плана как документа, необходимого для получения государственной поддержки и инструмента оценки предпринимательских инициатив.

Во-первых, на начальном этапе составления бизнес-плана возникли сложности, связанные с отсутствием чётких и доступных требований к оформлению. Неясно, какие именно сведения должны быть включены в документ, в каком объеме и формате. Особенно затруднительным оказался поиск информации о структуре бизнес-плана, стандартах оформления (включая параметры шрифта, формат приложений и пр.). В Центре социальной защиты не предусмотрено открытого доступа к методическим рекомендациям — они предоставляются исключительно по запросу, что ограничивает информированность заявителей.

Во-вторых, дополнительную проблему представляет отсутствие типовых образцов или унифицированных шаблонов бизнес-планов для социального контракта. Это затрудняет соблюдение требований и снижает уверенность предпринимателей в правильности составленного документа.

В-третьих, препятствием стало отсутствие чётко прописанных критериев оценки бизнес-плана. Недостаток информации о том, какие параметры подлежат экспертизе, вызывает неопределенность и тревожность у заявителей, что может отразиться на качестве подготовки документов.

В-четвертых, была выявлена проблема, связанная с ограниченным доступом к консультационной поддержке. Получение экспертных рекомендаций по финансовым расчётам, оформлению и содержанию документа представляется затруднительным, особенно для тех, кто не имеет опыта в бизнес-планировании.

В-пятых, еще одна сложность касается недостаточной прозрачности процедуры подачи заявлений и рассмотрения заявок на социальный контракт.

Например, на сегодняшний день отсутствуют следующие ключевые элементы:

- график подачи заявлений на заключение социального контракта — это затрудняет планирование и подготовку документов со стороны заявителей;

- график проведения комиссий по рассмотрению заявок и защите бизнес-планов — отсутствие четкой информации о сроках рассмотрения заявок создает неопределенность для предпринимателей;

- отсутствие открытой процедуры защиты бизнес-плана — на данный момент комиссия рассматривает заявки без присутствия заявителей, что исключает возможность для заявителей пояснить свою позицию или ответить на вопросы, возникающие в процессе рассмотрения. Это делает процесс менее гибким и ограничивает право на участие в обсуждении своего проекта;

- неопределенность в процессе одобрения или отклонения заявки — если заявка отклоняется, заявитель не получает письменного уведомления с мотивированным объяснением отказа. Итоги конкурса становятся известны только при личном обращении заявителя, и причины отказа он может узнать лишь после визита в Центр социальной защиты. При этом уведомление об отказе в личном кабинете на Госуслугах приходит с шаблонной фразой о несоответствии бизнес-плана, что не дает четкого понимания причин отказа.

Таким образом, отсутствие заранее опубликованных сроков подачи и регламентов оценки бизнес-планов, а также необязательность мотивированных ответов в случае отказа, создают барьеры в планировании и реализации предпринимательских инициатив.

Для устранения выявленных проблем предлагаются следующие меры:

1. Разработка и внедрение стандартизированных шаблонов бизнес-планов с подробными рекомендациями по структуре, содержанию и оформлению. Это поможет устранить неопределенность и снизить порог вхождения для начинающих предпринимателей.

2. Обеспечение открытого онлайн-доступа к информационным материалам — методическим рекомендациям, образцам, пояснениям — на официальных интернет-ресурсах органов социальной защиты и поддержки предпринимательства.

3. Утверждение чётких, прозрачных и доступных для понимания критериев оценки бизнес-планов, включая описание конкретных параметров: финансовая обоснованность, цели, стратегия развития и др.

4. Расширение возможностей для получения консультационной поддержки: создание горячих линий, проведение онлайн-сессий, привлечение наставников и профильных специалистов для сопровождения заявителей.

5. Повышение прозрачности процедур подачи и рассмотрения заявок: публикация

актуальных графиков приёма документов, сроков рассмотрения, этапов отбора и обязательное предоставление обратной связи с указанием причин отказа при необходимости.

Дополнительной мерой может стать проведение образовательных мероприятий — семинаров, вебинаров и практикумов по составлению бизнес-планов с акцентом на специфику социального контракта. Также целесообразным является создание цифровой платформы, позволяющей автоматически формировать проекты бизнес-планов с учётом установленных требований.

Предложенные шаги позволят сделать процесс подготовки бизнес-планов более доступным и понятным для широкого круга граждан, повысить их уверенность в своих силах, а также упростить процедуру взаимодействия с органами социальной защиты.

В процессе подготовки мною был разработан авторский шаблон бизнес-плана, основанный на личной практике участия в государственной программе содействия занятости. Получив социальный контракт на открытие собственного дела, я не только изучила требования к проектной документации, но и выявила ключевые затруднения, с которыми сталкиваются начинающие предприниматели при составлении бизнес-плана.

Целью данной разработки стало формирование доступного и удобного инструмента, ориентированного в первую очередь на тех, кто впервые сталкивается с необходимостью планирования собственного бизнеса и подготовки документации для получения поддержки со стороны государства.

Основные этапы работы над шаблоном:

1. Участие в процессе заключения социального контракта. Я прошла полный путь от идеи до получения финансирования по социальному контракту. Это позволило мне оценить процесс «изнутри» и понять, какая информация действительно необходима для успешной подачи проекта.

2. Выявление трудностей и частых ошибок. Анализируя свой опыт и примеры других заявителей, я систематизировала наиболее распространённые затруднения: недостаток структурированности, сложности при финансовом планировании, размытые формулировки целей и слабая проработка рыночной ситуации.

3. Разработка логичной структуры. На основе собранных данных и рекомендаций официальных источников мною была создана структура, включающая все необходимые блоки бизнес-плана. Каждый раздел дополнен краткими пояснениями и примерами, что значительно облегчает заполнение.

Шаблон включает следующие компоненты:

1. Краткое описание бизнес-идеи;

2. Информация о предпринимателе;

3. Характеристика товара или услуги;

4. Анализ целевой аудитории и конкурентной среды;

5. План продвижения и продаж;

6. Описание производственного процесса;

7. Командный состав и распределение ролей;

8. Финансовые расчёты;

9. Потенциальные риски и стратегии их снижения;

10. Приложения и дополнительные материалы.

Можно выделить особенности и преимущества разработанного шаблона:

– каждый раздел снабжён пояснением, что именно в нём следует отразить - с учётом простого языка и практической направленности;

– включены разнообразные примеры из различных сфер малого бизнеса (например, кофейня, образовательные услуги, сфера красоты);

– для удобства восприятия используются таблицы и визуальные блоки (расчёты, бюджет, план продаж);

– структура универсальна и может быть адаптирована под разные направления деятельности.

Разработанный шаблон показал свою эффективность на практике:

– с его помощью я успешно подготовила и защитила проект, получив необходимое финансирование;

– кроме того, шаблон был использован как пример другими участниками, которые отметили его ясность, удобство и прикладную ценность даже при отсутствии опыта предпринимательской деятельности.

В завершение второго раздела можно выделить следующие ключевые выводы.

Составление бизнес-плана в рамках подготовки к заключению социального контракта представляет собой важный этап, от которого во многом зависит возможность получения государственной поддержки. Вместе с тем, данный процесс сопровождается рядом трудностей: отсутствием прозрачных требований, нехваткой обучающих материалов, ограниченной консультационной поддержкой.

Для повышения эффективности механизма поддержки предложен ряд конкретных рекомендаций: создание доступных шаблонов, открытая публикация критериев оценки, организация обучающих и консультационных мероприятий, внедрение цифровых решений. Комплексная реализация этих мер способствует упрощению процедуры

получения социальной помощи и стимулирует развитие малого предпринимательства в регионе.

ШАБЛОН БИЗНЕС-ПЛАНА ДЛЯ НАЧИНАЮЩИХ

1. Резюме проекта

Что писать: Это краткий обзор всего бизнес-плана. Представьте, что у вас есть 1 минута, чтобы рассказать инвестору, что за бизнес вы хотите запустить и зачем.

Примеры:

Структура проекта	Пример 1 Кофейня	Пример 2 Мастерская по ремонту электроники	Пример 3 Частный детский центр	Пример 4 Пекарня у дома
Название проекта	Кофейня «Арома» в центре Петрозаводска	«FixTech» — мастерская по ремонту телефонов и ноутбуков	«Радуга знаний» — частный развивающий центр для детей от 3 до 7 лет	«Хлеб & Дом» — ремесленная пекарня в спальном районе
Суть бизнеса	Открытие уютного заведения формата «кофе с собой» для студентов и офисных сотрудников	Открытие сервиса по срочному ремонту мобильной электроники с возможностью выезда к клиенту	Открытие центра раннего развития с уклоном в творчество, мягкую адаптацию и мини-группы	Производство и продажа свежей выпечки, хлеба и сладостей с натуральными ингредиентами
Целевая аудитория	Люди 18–35 лет, живущие или работающие рядом	Студенты, офисные работники и фрилансеры в возрасте 18–45 лет	Родители с детьми дошкольного возраста, проживающие в густонаселённом жилом районе	Жители микрорайона 25–60 лет, семьи с детьми, пенсионеры
Сколько нужно денег и на что	Необходимо 800 000 рублей на ремонт, оборудование и первую закупку товара	Необходимо 650 000 рублей на аренду помещения, оборудование, инструменты и	Необходимо 2 500 000 рублей на ремонт помещения, закупку мебели, игрушек, лицензирование и	Необходимо 1 800 000 рублей на ремонт, закупку оборудования, оформление и запуск рекламы

		маркетинг	зарплаты	
Когда проект начнет приносить прибыль	Ожидаемая окупаемость — 9 месяцев	Ожидаемая окупаемость — 7 месяцев	Ожидаемая окупаемость — 14 месяцев	Ожидаемая окупаемость — 9–10 месяцев

2. Информация о компании

Что писать: Расскажите, кто вы, что за бизнес вы открываете, и какова его цель.

Примеры:

Информация	**Пример 1 Кофейня**	**Пример 2 Парикмахерская**	**Пример 3 Онлайн-школа иностранных языков**	**Пример 4 Цветочный киоск**	**Пример 5 Производство свечей**
Организация	ИП Иванов Иван Иванович	ИП Смирнова Екатерина Алексеевна	ИП Петрова Екатерина Ивановна	ИП Абдуллин Ринат Ильдарович	ИП Кузнецова Наталья Сергеевна
Дата регистрации	июль 2025 года	май 2025 года	март 2024 года	июль 2024 года	август 2024 года
Юридическая форма	ИП	ИП	ИП	ИП	ИП
Цель бизнеса	Предоставление доступного и вкусного кофе в районе с большим пешеходным трафиком	Открытие парикмахерской по доступным ценам в спальном районе	Обучение английскому и испанскому языкам через онлайн-платформу с носителями языка	Продавать свежие цветы и подарки рядом	Производство и продажа декоративных свечей ручной работы через онлайн и офлайн-каналы
Миссия	Сделать каждый день вкуснее и бодрее	Помогать людям чувствовать себя ухоженными и уверенными каждый день без	Сделать качественное языковое образование доступным	Дарить людям возможность радовать близких без	Наполнять дома уютом и эстетикой с помощью ароматов и

		лишних затрат времени и денег	для всех вне зависимости от города проживания	лишних хлопот — легко, быстро и красиво	света, сделанных с душой

3. Продукт или услуга

Что писать: Подробно опишите, что вы будете продавать, какие у продукта особенности и чем он будет полезен клиентам.

Примеры:

Описание	Пример 1 Ногтевая студия	Пример 2 Магазин фермерских продуктов	Пример 3 Онлайн-курсы по фотографии	Пример 4 Доставка домашних обедов	Пример 5 Репетиторский центр
Продукт / Услуга	Маникюр, педикюр, долговременное покрытие, укрепление ногтей	Свежие овощи, фрукты, мясо, молочные продукты и яйца от местных фермеров	Видеоуроки, практические задания, онлайн-консультации, доступ к сообществу	Готовые комплексные обеды (суп, второе, салат, напиток), приготовленные из свежих продуктов	Индивидуальные и групповые занятия по школьным предметам: математика, русский, английский
Уникальность	Современные дизайны, качественные материалы, стерильность, быстрое обслуживание без очередей по записи	Натуральность, прозрачное происхождение, короткий срок от поля до полки, без консервантов	Преподаватели — действующие фотографы, акцент на практике, реальные кейсы и разбор портфолио	Домашний вкус, удобные порции, каждый день новое меню, доставка в офис или домой	Только практикующие педагоги, онлайн и офлайн форматы, гибкий график, подготовка к ОГЭ/ЕГЭ
Почему будут покупать	Удобное расположение, доступные цены,	Забота о здоровье семьи, доверие к	Быстрое освоение профессии, возможность	Нет времени готовить, вкуснее и дешевле, чем	Родители хотят качественную подготовку для детей, без

	стильный результат, комфортная атмосфера	продукту, возможность поддерживать местное производство	монетизировать хобби, гибкий формат обучения	фастфуд, забота о здоровье	стресса, с видимым результатом

4. Анализ рынка

Что писать: Покажите, что вы изучили рынок: кто ваши клиенты, есть ли спрос, кто конкуренты.

Советы:

- Прогуляйтесь по району, где хотите открыть бизнес
- Посчитайте конкурентов, посмотрите, что у них хорошо, а что можно улучшить

Примеры:

Параметры анализа рынка	**Пример 1 Кофейня «Арома»**	**Пример 2 Магазин товаров для дома**	**Пример 3 Детский развивающий центр**	**Пример 4 Пекарня «Хлеб & Дом»**
Целевая аудитория	Молодёжь (18–35 лет), студенты, офисные сотрудники, проходящие мимо станции метро	Жители нового ЖК, семьи, пенсионеры, молодые пары, которые делают ремонт или обустраивают быт	Родители с детьми от 2 до 7 лет, проживающие в густонаселённом микрорайоне	Жители района, особенно мамы с детьми и пенсионеры, проходящие мимо по пути домой
Средний чек	250–300 рублей (кофе + выпечка)	600–800 рублей	1 500–3 000 рублей в месяц за занятия	180–300 рублей
Конкуренты	В радиусе 500 м находятся 3 кофейни: Одна — сетевой бренд, но с высокими ценами и постоянными очередями Вторая — слабо	Один хозяйственный магазин в 1 км от района, но у него узкий ассортимент и неудобное расположение (внутри старого рынка)	Есть 2 конкурирующих центра: Один — переполнен, группы до 15 детей Второй — фокус на спорте, а не на развитии речи,	2 пекарни в шаговой доступности: У одной — неопрятный интерьер и малый выбор У другой — только хлеб, нет

	узнаваема, нет акций и маркетинга Третья — закрывается рано и не работает в выходные		моторики и интеллекта	сладкой выпечки и напитков
Возможности	Ускорить обслуживание, ввести бонусы и утренние акции, предложить сезонные напитки, развивать страницу в соцсетях для привлечения локальной молодёжи	Быть ближе к людям, предложить современные и экологичные товары, использовать витрину с примерами применения, сделать акцент на недорогой сезонной продукции	Предложить мини-группы (до 6 человек), гибкий график, уютное пространство и педагогов с психологическим образованием	Сделать ставку на атмосферу, расширить ассортимент (выпечка, пироги, чай/кофе), поставить скамейки у входа, предложить акцию «хлеб дня»

5. Маркетинг и продажи

Что писать: Как вы будете привлекать клиентов и продавать свой продукт.

Примеры:

Пример 1 Кофейня «Арома»	**Пример 2 Студия маникюра**	**Пример 3 Магазин фермерских продуктов**	**Пример 4 Детский развивающий центр**	**Пример 5 Онлайн-курсы по дизайну**
Создание профиля в Telegram и VK — ежедневные сторис с приготовлением напитков, отзывы клиентов, акции	Создание аккаунта в VK и Telegram — видео с дизайнами, советы по уходу за ногтями, акции	Оформление витрины с яркими ценниками, дегустации у входа	Создание сайта и соцсетей с фото занятий, отзывами родителей	Таргетированная реклама в VK и Telegram по интересам и профессиям

Раздача флаеров у торгоого центра и остановок в радиусе 500 м	Сарафанное радио — бонусы за приглашённого клиента	Продвижение через городские эко-группы и сообщества	Проведение открытых бесплатных уроков	Запуск бесплатного вебинара и автоворонки с рассылками
Акции по утрам: «1+1=3» с 8:00 до 10:00, скидка 10% за повторный визит	Реклама в местных пабликах и чатах ЖК	Раздача листовок с промокодом на скидку при первом заказе	Раздача флаеров у детских площадок, садов, школ	Продажа курсов через маркетплейсы знаний
Программа лояльности — 10-й кофе бесплатно	Подарок при первом посещении — масло для кутикулы или мини-крем	Участие в локальных ярмарках и рынках выходного дня	Промо-акции: «Приведи друга — получи занятие бесплатно»	Сбор отзывов и портфолио учеников — для публикации на сайте
Сотрудничество с офисами поблизости — специальные условия для их сотрудников	Онлайн-запись через Telegram-бота или Яндекс.Карты	Сбор отзывов и кейсов «до/после» — для размещения в соцсетях и карточках на маркетплейсах	Партнёрство с детскими магазинами и кафе — обмен листовками, скидки друг для друга	Промокоды и партнёрские программы для блогеров-дизайнеров

6. Производственный/операционный план

Что писать: Как будет устроена работа «изнутри» — от закупки до продажи. Вот несколько примеров **производственного (операционного) плана** — как можно описать, как именно будет работать бизнес «изнутри». Такие описания показывают, что вы всё продумали: от закупки и оборудования до сотрудников и графика.

Примеры:

Содержание плана	**Пример 1 Кофейня «Арома»**	**Пример 2 Студия маникюра**	**Пример 3 Пекарня**	**Пример 4 Магазин товаров для дома**
Закупка	Закупка зерна у местной обжарки	Расходные материалы (гели,	Мука, яйца, масло, дрожжи	Оптовые поставки 1–2

	раз в 2 недели	лаки, инструменты) — раз в месяц через профессиональных поставщиков	закупаются раз в неделю у проверенных поставщиков	раза в месяц
Оборудование	Кофемашина, кофемолка, холодильник, витрина, касса — всё закуплено заранее	Столы, УФ-лампы, стерилизаторы, кресла, вытяжки	Духовки, тестомес, витрина, холодильники	Стеллажи, касса, сканер, камера хранения, вывеска
График работы	Ежедневно с 8:00 до 20:00	Ежедневно с 10:00 до 21:00	Ежедневно с 7:00 до 19:00	Ежедневно 10:00 до 21:00
Персонал	На старте — один бариста в смену. При росте количества клиентов добавляется второй сотрудник на утренние часы	На старте — 2 мастера. Запись по предварительной записи через Telegram и мессенджеры	1 пекарь, 1 продавец-кассир. При увеличении объёмов добавляется второй пекарь	2 продавца — по одному в смену, второй выходит на подмену или в пиковые дни
Процессы	С утра — запуск оборудования. В течение дня — приготовление напитков, поддержание чистоты, работа с кассой. Вечером — уборка, отчёт	Приход клиента по записи, проведение услуги, дезинфекция. Один день в неделю — для инвентаризации и уборки	Утром — выпечка, в течение дня — доливка продукции, поддержание чистоты, взаимодействие с клиентами	Приём поставок, выкладка товаров, обслуживание клиентов, поддержание чистоты, ежедневный отчёт

7. Команда и структура

Что писать: Кто будет работать в бизнесе и за что отвечать.

Примеры:

Пример 1 Кофейня	Пример 2 Магазин товаров для дома	Пример 3 Онлайн-школа по английскому языку	Пример 4 Пекарня	Пример 5 Ногтевая студия
Владелец — Иван Иванов: управление бизнесом, финансы, развитие, закупки	**Предприниматель** — Мария Петрова: закупки, работа с поставщиками, ценообразование	**Основатель** — Алексей Сидоров: разработка программы, стратегия, партнёрства	**Основатель** — Ольга Кузнецова: управление, закупки, маркетинг	**Предприниматель** — Екатерина Смирнова: ведёт бизнес, закупки, запись клиентов
Бариста — наёмный сотрудник с опытом, отвечает за приготовление напитков, порядок, обслуживание	**Продавец-кассир** — в смену, обслуживает покупателей, ведёт кассу	**Преподаватели** — 2 человека, ведут онлайн-уроки и проверяют задания	**Пекарь** — наёмный сотрудник, отвечает за весь процесс выпечки	**Мастер маникюра** — владелец и есть основной мастер на первом этапе
Бухгалтер — на аутсорсе, ведёт отчётность и сдаёт отчёты раз в месяц	**Бухгалтер** — на удалёнке, ежемесячная отчётность	**Куратор** — отвечает за коммуникацию с учениками, напоминания, помощь	**Продавец** — работает за прилавком, принимает оплату, поддерживает чистоту	**Администратор** — по совместительству (подработка) принимает звонки и ведёт запись
Планируется: ввести второго бариста в пиковые часы и помощника по соцсетям (фриланс)	**Планируется:** нанять помощника по выкладке товара и СММ-специалиста для продвижения в соцсетях	**Дизайнер и таргетолог** — на фрилансе, помогают с оформлением и продвижением	**Бухгалтер** — удалённый специалист, ведёт ИП	**Планируется:** при росте нанять второго мастера и выделить отдельного администратора
		Планируется:	**Будущее**	

		ввести методиста и техническую поддержку	**расширение:** нанять второго пекаря и курьера для доставки	

8. Финансовый план

Что писать: Чётко и просто: сколько нужно денег, на что они пойдут, сколько вы будете зарабатывать, когда окупитесь.

Пример 1 - Кофейня

Стартовые расходы:

Статья расходов	Сумма (₽)
Ремонт помещения	150,000
Оборудование	300,000
Первая закупка продуктов	100,000
Реклама и продвижение	50,000
Резерв на аренду и зарплаты	200,000
Итого	**800,000**

Доходы:

- Средний чек: 250 руб.
- Примерное количество продаж в день: 70
- Доход: 250 × 70 × 30 = **525,000 руб./мес**

Расходы:

- Аренда, зарплата, закупка — примерно 300,000 руб./мес

Прибыль: 525,000 – 300,000 = **225,000 руб./мес**

Окупаемость: 800,000 / 225,000 = ~3.5 месяца

Пример 2 - Студия маникюра

Стартовые расходы:

Статья расходов	**Сумма (₽)**
Аренда и ремонт кабинета	100,000
Оборудование и мебель	150,000
Расходные материалы	50,000
Продвижение в соцсетях	30,000
Резерв на аренду/запасы	100,000

Итого	**430,000**

Доходы:

- Средний чек: 1,200 руб.
- Клиентов в день: 4
- Доход в месяц: 1,200 × 4 × 26 = **124,800 руб.**

Расходы:

- Аренда: 25,000 руб.
- Расходники и материалы: 15,000 руб.
- Продвижение и бытовые расходы: 10,000 руб.
- **Итого:** 50,000 руб.

Прибыль в месяц: 124,800 – 50,000 = **74,800 руб.**

Окупаемость: 430,000 / 74,800 ≈ **~5.7 месяца**

Пример 3 - Онлайн-курс

Стартовые вложения:

Статья расходов	Сумма (₽)
Разработка и запись курса	200,000
Сайт и платформа обучения	50,000
Продвижение и реклама	100,000
Тестовая группа + поддержка	30,000
Резерв	50,000
Итого	**430,000**

Доход:

- Стоимость курса: 5,000 руб.
- Цель — 50 продаж в месяц
- Доход: 5,000 × 50 = **250,000 руб.**

Расходы:

- Реклама и трафик: 70,000
- Платформа и обслуживание: 10,000
- Куратор и поддержка: 20,000
- **Итого:** 100,000 руб.

Прибыль в месяц: 250,000 – 100,000 = **150,000 руб.**

Окупаемость: 430,000 / 150,000 ≈ **2.9 месяца**

9. Риски и пути их решения

Что писать: Опишите, что может пойти не так — и как вы собираетесь это исправить.

Примеры:

Риск	Что делать (решение)
Мало клиентов	Провести дополнительное исследование аудитории, запустить таргетированную рекламу, изменить маркетинговую стратегию, запустить программу лояльности
Высокая конкуренция	Сфокусироваться на УТП (уникальном торговом предложении), улучшить сервис, создать партнёрства, добавить новые услуги или продукты
Рост цен на сырьё/материалы	Перейти на локальных или более выгодных поставщиков, пересмотреть ассортимент, внедрить оптовые закупки
Болезнь ключевого сотрудника	Подготовить резервного сотрудника, оформить аутсорс, прописать инструкции и процессы
Задержки поставок	Заключить договоры с несколькими поставщиками, создать минимальный складской запас
Низкая выручка в первые месяцы	Иметь финансовую подушку, сократить неприоритетные расходы, запустить дополнительные каналы продаж
Сезонные колебания спроса	Продумать акции и сезонные предложения, предлагать сопутствующие товары, использовать низкий сезон для внутренней оптимизации
Нарушения арендатора или смена условий аренды	Заключить договор с чётко прописанными условиями, иметь резервный план (альтернативное помещение)
Негативные отзывы или репутационные риски	Быстро реагировать на претензии, улучшать сервис, работать с отзывами, развивать клиентоориентированность
Проблемы с кассой или ПО	Иметь резервное оборудование или бумажные чеки, заключить договор техподдержки
Юридические/лицензионные сложности	Проконсультироваться с юристом, получить все разрешения заранее, соблюдать законы и нормы
Пожар, затопление, кража	Заключить договор страхования, установить сигнализацию и камеры, продумать план эвакуации
Проблемы с налоговой или проверками	Вести прозрачную бухгалтерию, сотрудничать с бухгалтером, проверять документы заранее
Резкое падение курса валют (если есть импорт)	Заключать договоры в рублях, формировать запасы при выгодных курсах, искать российские аналоги
Недостаток оборотных средств	Создать резервный фонд, рассмотреть кредитную линию, внедрить предоплату от клиентов
Проблемы с командой (конфликты, текучка)	Ввести систему мотивации, проводить регулярные встречи, прописать должностные инструкции

Варианты приложений для бизнес-плана:

Ссылки на соцсети проекта	Страница в Instagram, ВКонтакте, Telegram-канал и т.д. *Пример: @aroma_coffee*
Фотографии помещения или локации	Фасад здания, внутренние помещения, окружение с высоким трафиком
Примеры упаковки или продукции	Фото стаканов, коробок, упаковок, наклеек с логотипом
Договор аренды или предварительная договорённость с арендодателем	Письмо, скан договора, устное согласие в переписке
Резюме владельца или участников команды	Подтверждение опыта, навыков, образование
Портфолио или фото реализованных проектов	Если уже были похожие бизнесы, работа в сфере, примеры дизайна, блюд и т.п.
Коммерческие предложения от поставщиков	Счета, прайсы, подтверждение цен на оборудование или сырьё
Финансовые расчёты (Excel, таблицы)	Детализированные таблицы по доходам/расходам/прогнозам
Маркетинговая стратегия или контент-план	Пример рекламных объявлений, сторис, постов для соцсетей
Отзывы потенциальных клиентов	Комментарии из соцсетей, опросы, интерес к проекту
Планы помещения (чертёж, расстановка мебели)	Простая визуализация будущего зала или точки
Логотип и фирменный стиль (если есть)	Цвета, шрифты, дизайн элементов
Фотографии или макеты	Фото будущего меню / прайс-листа
Лицензии, сертификаты (если нужны для бизнеса)	Например, для продажи еды, услуг красоты и т.п.
Письма поддержки от партнёров или будущих клиентов	Например: «Мы готовы сотрудничать, если вы откроетесь рядом»

Семушкина Виктория Андреевна,
2 курс магистратуры, Экономика, Поволжский институт управления им. П.А. Столыпина – филиал РАНХиГС
Научный руководитель: Левченко Андрей Александрович, кандидат политических наук, доцент кафедры корпоративной экономики, Поволжский институт управления им. П.А. Столыпина – филиал РАНХиГС

ВЛИЯНИЕ ЭМОЦИОНАЛЬНОГО ИНТЕЛЛЕКТА НА ПРИНЯТИЕ ЭКОНОМИЧЕСКИХ РЕШЕНИЙ

Экономические решения – это решения, которые принимает человек в течении всей своей жизни. Это касается выбора учебного заведения, работы, любой покупки и так далее. Экономические решения зависят от многих факторов, например, пол человека, социальное положение, место жительства, уровень жизни, доход и многое другое. Принимая экономические решения, человек опирается на существующие принципы: человек делает один выбор, отказываясь от другого, его выбор зависит от ценности блага, просчитывается стоимость блага и издержки на него, человек несет ответственность за свой выбор, и этот выбор должен быть рациональным[1].

Рациональное решение – это такое решение, при котором получается наибольший результат при минимальных затратах. Рациональное решение рассчитано на долгосрочную перспективу. Такие решения могут принимать люди с высоким умственным интеллектом и с «холодным разумом», который можно назвать по-другому – высокий эмоциональный интеллект.

Эмоциональный интеллект! Что же это такое? Его нельзя потрогать, взвесить, насладиться. Эмоциональный интеллект – это что-то воздушное, эфимерное. Это способность человека отслеживать не только свои личные чувства, переживания и эмоции, но еще чувства и эмоции других людей, разбираться в них и различать их для дальнейшего использования. В западном научном мире, начиная с 60-х годов прошлого столетия стали говорить об эмоциональном интеллекте. Основоположниками являются Р.Торндайк, Д. Векслер, Р. Бар-Он и другие. Американские психологи Джон Д. Майер и Питер Сэловей в 1990 году описали эмоциональный интеллект, как новый вид интеллекта, благодаря которому можно прийти к успеху[2]. В России эмоциональный интеллект

[1] Аузан, А. Экономика всего. – М.: Манн, Иванов и Фербер, 2022. – 315 с.
[2] Мэйер Дж., Сэловей П., Карузо Д. Эмоциональный интеллект. - М.: Институт психологии РАН, 2021. – 146 с.

изучается меньше, чем на Западе[1]. Эмоциональный интеллект имеет четыре основных компонента[2]:

1. Самосознание – способность человека определять, понимать, признавать свои эмоции, выявлять причины их возникновения и разбирать как они влияют на поведение человека, его действия и мысли.

2. Саморегуляция – способность управлять своими эмоциями, и контролировать их, адаптироваться к возникающим переменам, сопротивляться стрессам и вырабатывать к ним устойчивость.

3. Социальное сознание – способность распознавать эмоции и чувства других людей, мотивы их поступков, то есть устанавливать с ними отношения, основанные на доверии.

4. Социальные навыки – способность выражать свои эмоции уважительно по отношению к другим, умение решать конфликты спокойно, ненавязчиво, умение вести переговоры в доверительной обстановке, а также работать в команде и быть ее лидером.

Эмоциональный интеллект нельзя сравнивать с интеллектом человека, это разные категории. Только в совокупности они могут привести человека к успеху в бизнесе или какой-то профессиональной деятельности. Эмоциональный интеллект не врожденная, устоявшаяся категория, его можно и нужно развивать, совершенствовать в течении всей жизни, начиная с детства, с помощью родителей, учителей или специальных программ и практик.

По мнению крупных международных компаний, эмоциональный интеллект вошел в 2023 году в пятерку самых ценных навыков. По мнению Д. Гоулмана, американского психолога, профессора Чикагского университета, успешность и продуктивность на работе зависят от уровня эмоционального интеллекта работников на 58% и на 85% определяет успешность и продуктивность самого руководителя[3].

В Новой Зеландии в 1972 году началось исследование под названием «Multidisciplinary Health and Development Study». (Междисциплинарная система здравоохранения и развития). Оно собрало большое количество данных о жизни участников эксперимента. Участниками были дети от 3 до 11 лет, их количество

---

[1] Зорина, Н. Н. Возможности развития эмоционального интеллекта // Проблемы современного педагогического образования. – 2021. - №71. – С. 304.

[2] Люсин Д. В., Марютина О. О., Степанова А. С. Структура эмоционального интеллекта и связь его компонентов с индивидуальными особенностями - эмпирический анализ // Социальный интеллект: Теория, измерение, исследования / под ред. Д. В.Люсина, Д.В. Ушакова. - М.: Институт психологии РАН, 2018. - 140 с.

[3] Гоулман Д. Эмоциональный интеллект. Почему он может значить больше, чем IQ? / пер. А. Исаева. – М.: Манн, Иванов и Фербер, 2020. – 480 с.

составило 1000 человек. У них выявляли стадию самоконтроля с помощью игр, тестов, опросов, анкетирования их и их родителей.

У повзрослевших участников эксперимента брали интервью, где они рассказывали о своей жизни и тут выявилась закономерность, что дети, имевшие большой показатель эмоционального интеллекта имеют более устойчивые показатели в плане накоплений, собственности, карьеры и другое. Они имеют навыки, которые очень ценятся у работодателей, а именно коммуникация, умение работать в команде и хорошая социальная осведомленность. Средний уровень эмоционального интеллекта наблюдался у детей из более обеспеченных семей и у девочек. Среди них большая половина тоже хорошо устроилась в жизни. А обладатели низкого уровня эмоционального интеллекта зачастую имели долги, не имели сбережений и не достигли профессиональных высот. При принятии своих решений, они не руководствовались долгосрочными перспективами, а довольствовались мимолетными заработками и соответственно быстрыми тратами, поэтому в настоящее время они полностью зависят от социальной помощи[1].

В рамках изучения данной темы был проведет эксперимент на студентах города Саратова. В нем участвовали студенты бакалавриата и магистратуры. Им был предложен тест на определение уровня эмоционального интеллекта Н. Холла. Доктор Н. Холл является ведущим специалистом поведенческой лаборатории Высшей школы бизнеса Стэндфордского университета. Он консультирует людей по вопросам удовлетворенности их своей работой, а также тестирует и выявляет сильные и слабые стороны характера. Тест Н. Холла является доступным для понимания и подсчета результатов.

Данный тест состоит из 30 утверждений, с шестью вариантами ответов. Вопросы распределены по пяти группам эмоций: эмоциональная осведомленность, управление личными эмоциями, личная мотивация, эмпатия и определение эмоций других людей. Отвечать нужно особо не обдумывая ответ, потому что это скорее даже не опросник, а набор задач, которые необходимо решать в быстрые сроки. После теста участники решали 3 кейса на различные жизненные ситуации. Кейсы были придуманы, опираясь на правила их составления. Тест Н. Холла выявлял уровень эмоционального интеллекта студентов, а кейсы – уровень принятия решений, то есть в долгосрочной перспективе или нет. Затем были подведены результаты, и они сопоставлялись с ответами студентов.

В эксперименте приняло участие 200 человек. Участвовало 110 девушек и 90 юношей. Они прошли тест Н. Холла и ответили на вопросы кейсов. Количество людей с

[1] Выводы 50-летнего исследования! Богатство зависит от умения управлять эмоциями. – URL : https://www.techinsider.ru/news/news-1671753-vyvody-50-letnego-issledovaniya-bogatstvo-zavisit-ot-umeniya-upravlyat-emociyami/ html (дата обращения: 17.03.2025).

высоким эмоциональным интеллектом составило 22 человека – это 11%. Людей со средним уровнем эмоционального интеллекта было 95 – 47,5% и молодых людей с низким уровнем получилось 83 человека – 41,5%. Среди участников с высоким уровнем интеллекта парней и девушек примерно поровну: 12 и 10. Если брать сегмент среднего уровня, то там цифры распределились следующим образом: 60 девушек и 35 парней, то есть девушек в 2 раза больше. А низкий уровень эмоционального интеллекта имеют 53 парня и 30 девушек, здесь превалирует мужской пол. Помимо утверждений ученого, задавался вопрос об успеваемости испытуемых. Высокие оценки по предметам имеют в основном студенты с высоким и средним уровнем эмоционального интеллекта. Эксперимент показал, что людей с высоким уровнем эмоционального интеллекта мало, а со средним и низким примерно одинаково.

Следует отметить, что уровень эмоционального интеллекта человека очень часто зависит от среды, где рос и воспитывался человек, в какой семье он жил, какие эмоции испытывали его родные при принятии решений, при жизненных трудностях и радостях, при «взлетах и падениях». Естественно, что ребенок, живя в данной среде, будет повторять многое за своими родителями и считать, что это правильно.

Далее студенты решали предложенные кейсы и выявилась закономерность, что в основном, участники с высоким и средним уровнем эмоционального интеллекта выбирают долгосрочную жизненную перспективу и здоровье, а не сиюминутные бонусы. Они не опираются на свои эмоции, а просчитывают результаты наперед, заботясь о своем будущем. Именно такие студенты в конечном итоге имеют большие возможности для построения успешной карьеры, накоплений и безбедной старости.

В настоящее время, для повышения уровня эмоционального интеллекта существует ряд способов и практик, которые представляют работу над собой: необходимо следить за своими эмоциями везде – на работе, дома, на улице, после встречи с друзьями; нужно выявлять взаимосвязь между эмоциями и поведением, то есть анализировать реакцию тела на различные ситуации; обязательно надо развивать эмпатию, расширять круг общения, взаимодействуя с различными людьми; необходимо распознать свои эмоции, следить за их контролем и одновременно пытаться их регулировать; приучать себя позитивно настраиваться на любое событие, тем самым находиться в хорошем расположении духа и в положительном эмоциональном состоянии более длительное время; нельзя не интересоваться мнением окружающих людей, которые объективно могут оценить действие индивида и рассказать как влияют его эмоции на них и на их настроение; следующий шаг – практика саморегуляции, которая может выражаться в визуализации,

медитации, аффирмации и в других распространенных практиках, предложенных, например, психологом или психотерапевтом.

Развить в себе эмоциональный интеллект можно в любом возрасте. В принципе функция эмоций предопределена природой быть только положительной, но очень часто они носят разрушительный и негативный характер. Самое неприятное, что человек иногда не справляется с эмоциями и совершает необдуманные поступки, о которых потом может сожалеть всю жизнь или которые могут привести к трагедии. Развитый эмоциональный интеллект – это культура чувств, эмоций и действий, которые отвечают на вопросы: «Для чего?», «Зачем?», «Почему я это делаю?».

Эмоции – основа физиологии любого человека, это сама жизнь. Навык эмоционального интеллекта набирает обороты со «скоростью света» и эта скорость будет только расти. Человек не машина, не робот, а гармоничная личность, а развитый эмоциональный интеллект – это основа этой личности.

Список использованных источников и литературы

1. Аузан, А. Экономика всего / А. Аузан. – Москва : Манн, Иванов и Фербер, 2022. – 315 с.

2. Выводы 50-летнего исследования! Богатство зависит от умения управлять эмоциями. – URL : https://www.techinsider.ru/news/news-1671753-vyvody-50-letnego-issledovaniya-bogatstvo-zavisit-ot-umeniya-upravlyat-emociyami/ html (дата обращения: 17.03.2025)

3. Гоулман Д. Эмоциональный интеллект. Почему он может значить больше, чем IQ? / Д. Гоулман ; пер. А. Исаева. – Москва : Манн, Иванов и Фербер, 2020. – 480 с.

4. Зорина Н. Н. Возможности развития эмоционального интеллекта. / Н. Н. Зорина. // Проблемы современного педагогического образования. – 2021. - № 71. – С. 304.

5. Люсин Д. В. Структура эмоционального интеллекта и связь его компонентов с индивидуальными особенностями - эмпирический анализ / Д. В. Люсин, О. О. Марютина, А. С. Степанова // Социальный интеллект: теория, измерение, исследования / под ред. Д. В.Люсина, Д.В. Ушакова. – Москва : Институт психологии РАН, 2018. - 140 с.

6. Мэйер Дж. Эмоциональный интеллект / Дж. Мэйер, П. Сэловей, Д. Карузо. – Москва : Институт психологии РАН, 2021. – 146 с.

Шлейгер Г.Г.,
1 курс магистратуры
Поволжский институт управления – филиал РАНХиГС
Научный руководитель: Маркелов А.Ю., д-р экон. наук, профессор

ВИЗУАЛЬНЫЕ ФАКТОРЫ, КОТОРЫЕ ВЛИЯЮТ НА ВЫБОР ПОТРЕБИТЕЛЕЙ ПРИ ПОКУПКЕ ТОВАРОВ НА МАРКЕТПЛЕЙСЕ

Визуальная составляющая играет важную роль в процессе принятия решений потребителями при онлайн-покупках. Исследования в области восприятия информации подтверждают, что человек обрабатывает визуальные данные быстрее, чем текстовые. В данной статье рассматриваются основные теоретические аспекты влияния визуальных элементов. Особое внимание уделяется психологическим и когнитивным механизмам, определяющим поведение потребителей в условиях цифровой торговли.

Поведение потребителей определяется как действия, предпринимаемые людьми при приобретении, потреблении товаров и услуг и избавлении от них. Другими словами, поведение потребителей принято считать наукой о том, «почему люди покупают», — в том смысле, что продавцу легче разрабатывать стратегии влияния на потребителей, когда он знает, почему люди покупают определенные продукты или марки.[1]

Не существует единственного универсального метода исследования потребителей; «чтобы проникнуть в мысли потребителей», аналитикам требуется множество различных методов. Иногда для определения изменений в поведении покупателя необходимо проведение экспериментов, основанных на специальном предложении продукта и купонах, или опросов — интервью или фокус-групп.

Для проведения исследований в менее формальной, более естественной обстановке многие организации сегодня свободно заимствуют методы антропологии и социологии. Эти методы могут включать изучение домов, автомобилей, ванных комнат и офисов респондентов, что позволит лучше понять, как потребители используют продукты или находят способы решения проблем. Все методы можно разделить на три основных методологических подхода: 1) наблюдение; 2) интервью и опросы; 3) эксперимент.[2]

Большинство бизнесменов-новаторов в качестве оценки деятельности своей фирмы стали использовать ощущение удовлетворенности (удовлетворения) потребителя, выявляемого путем интроспекции и самоанализа, исходя из двух аксиом психологии потребления: удовлетворенный покупатель вернется за повторной покупкой;

[1] Блэкуэлл Р., Миниард П., Энджел Дж. Поведение потребителей. - 10-е изд. / пер. с англ. — СПб.: Питер, 2007 — 944 с.
[2] Dan Hill Body of Truth: Leveraging What Consumers Can't or Won't Say. - New York : John Wiley & Sons, 2003. – P. 115-116.

удовлетворенный покупатель расскажет о Вашем магазине четверым, неудовлетворенный – десятерым.

Потребительское удовлетворение обладает двумя характеристиками: запечатление (импринтинг) и интенсивность. Импринтинг удовлетворения заключается в последующем возникновении удовлетворения в ответ на сходное обслуживание и при использовании данного товара. Интенсивность удовлетворения заключается в варьировании эмоциональной реакции от сильного к слабому в зависимости от ситуации. Уровень интенсивности положительной эмоции зависит от интереса к покупке. То есть, чем важнее покупка и интереснее ее выбирать, тем больше будет удовлетворение.[1]

Лидерами розничной торговли по принципу «кликни и закажи» будут те, кто знает, как обеспечить клиентам лучший, чем предлагают конкуренты, сервис, предложить им более интересные, чем прежде, решения. Ценность электронной коммерции заключается в том, что она позволяет потребителям совершать покупки онлайн и оплачивать онлайн-платежи через Интернет, экономя время и пространство клиентов и предприятий, значительно повышая эффективность транзакций, особенно для занятых офисных работников, а также экономя много ценного времени.

Современную электронную торговлю можно разделить на две категории. Первая категория - это бизнес, основанный на типах продаваемых товаров (включает в себя все: от заказа "цифрового" контента для немедленного онлайн-потребления до заказа обычных товаров и услуг и "мета" сервисов для облегчения других видов электронной коммерции). Вторая категория зависит от характера участника (B2B, B2C, C2B и C2C).

Мобильные устройства играют все большую роль в сфере электронной коммерции, это также обычно называют мобильной коммерцией, или m-commerce. В 2019 году, по одной из оценок, покупки, совершенные с мобильных устройств, составили 25% рынка к 2022 году.

При оценке того, как потребители совершают покупки в Интернете, становится заметно, что один из основных недостатков этого способа — невозможность потрогать и попробовать или примерить изделие перед покупкой. Делая покупки в Сети во всемирно известном французском универмаге Le Printemps, потребители могут поговорить с продавцом в режиме реального времени. Продавцы, которых здесь называют «Webcamers», экипированы миниатюрными компьютерами, беспроводными средствами подключения к Сети и видеокамерами. На ногах у них ролики - чтобы быстро передвигаться по 1,5 млн кв. футов торговых площадей Le Printemps(универмаг занимает

[1] Посыпанова О. С. Экономическая психология: психологические аспекты поведения потребителей : монография. – Калуга: Изд-во КГУ им. К.Э. Циолковского, 2012. – 296 с.

24 этажа в 3 зданиях)." Потребитель говорит с продавцом, а тот показывает ему нужный предмет одежды, иногда пользуясь помощью демонстратора модели. В магазине даже есть глобальный регистр свадеб и подарков, доступный для потребителей из любых стран. Универмаг экспериментирует и с другими новшествами в Сети - еженедельными показами мод, круглосуточной работой магазина, презентациями товаров ведущими наподобие «Телемагазина».[1]

Современные технологии 3D-графики, такие как посты Facebook 3D, рассматриваются некоторыми маркетологами и рекламодателями в социальных сетях как предпочтительный способ продвижения потребительских товаров, чем статичные фотографии, а некоторые бренды, такие как Sony, уже прокладывают путь для торговли в дополненной реальности. Wayfair теперь позволяет вам осмотреть 3D-версию своей мебели в домашних условиях перед покупкой.

На первый взгляд электронная торговая площадка кажется идеальным рынком, где продавцы и покупатели по всему миру обмениваются информацией и торгуют без посредников. Однако более пристальный взгляд показывает, что новые типы посредников необходимы для электронной коммерции. Они включают электронные торговые центры, которые гарантируют законность транзакций. Все эти посредники увеличивают транзакционные издержки. Но не многие компании понимают, что даже электронный бизнес не может выжить в долгосрочной перспективе без постоянных клиентов. Формирование лояльности клиентов к определенному сайту - непростая задача. Клиенты, как известно, непостоянны и не возражают против посещения конкурирующего веб-сайта только для того, чтобы воспользоваться хотя бы разовыми преимуществами или скидками.

Из тысяч посещающих сайты электронной торговли потребителей покупки совершают лишь немногие. Потребители могут зайти на сайт ради приятных эстетических впечатлений или определенного рода информации, но, если сайт не соответствует их намерениям, они ничего не купят." А среди пользователей, принимающих решение о приобретении товаров, очень много тех, кто не доводит до конца процесс ввода в компьютер информации о продукте и личных сведений, данных кредитной карты и информации для доставки. Причины такой нерешительности не вполне ясны, но из-за этого первые электронные коммерсанты не сумели наладить выгодный бизнес. Подобная проблема отсутствует при продаже через Интернет электронных товаров, например

[1] Блэкуэлл Р., Миниард П., Энджел Дж. Поведение потребителей. - 10-е изд. / пер. с англ. — СПб.: Питер, 2007 — 944 с.

электронных билетов и музыкальных файлов, поэтому продажа таких товаров осуществляется более успешно.[1]

Как показывает в своей работе Е.Ю. Депутатова, «Современный потребитель демонстрирует высокий уровень требовательности, компетентности и взыскательности. Она выделяет следующие три особенности современного потребителя в Интернет:

– «потребитель, который всегда на связи» («connected consumer») – пользователь Интернет, подключенный через стационарный компьютер, ноутбук или мобильное устройство, может находиться в виртуальном магазине в любое время суток, располагая как информацией продавца, так и отзывами покупателей, что позволяет ему принять решение о покупке;

– многие крупные магазины используют Интернет для организации своей витрины, что позволяет покупателю первоначально изучить качества и ассортимент товаров в Интернет, а затем посмотреть в реальном магазине, особенно это относится к громоздким и дорогим товарам длительного пользования, например, к мебели и бытовой технике;

– огромное количество товаров в реальном магазине затрудняет выбор покупателя, тратит его время, в Интернет он может ознакомиться с товаром, сравнить марки, изучить характеристики в любое время, сравнить товары из разных магазинов; посещение торговых центров часто рассматривается как досуг, поскольку там можно не только выбрать и купить товар, но и провести время в кафе, ресторане, ознакомиться с рецептами блюд и т. п.[2]

Портрет потребителя в Интернет дополняет А.А. Бобров, он пишет: «Человек настолько привык к доступности, разнообразию, распространенности информации, что, если бы ее вдруг ограничили или закрыли бы к ней доступ, он почувствовал бы себя обделенным и неуверенным. Информация сейчас является и целью, и средством, и методом общения и проявления разнообразных потребностей личности».[3]

Потребителей в Интернет можно классифицировать, исходя из различных признаков. Так, их можно условно поделить на три группы: опытные пользователи (эксперты), пользователи среднего уровня и новички.[4] Такая классификация может подсказать создателю интернет-магазина, как строить навигацию по своему сайту,

---

[1] Блэкуэлл Р., Миниард П., Энджел Дж. Поведение потребителей. - 10-е изд. / пер. с англ. — СПб.: Питер, 2007 — 944 с.

[2] Депутатова Е. Ю. Современный покупатель: актуальные вопросы и характеристика // Современные тенденции развития науки и технологий. - 2017. - № 3□13 (24). - С. 53-55.

[3] Бобров А. А. Социально-демографический портрет потребителя Интернет-технологий. История и современность // Труд и социальные отношения. - 2017. - № 5. - С. 119-129.

[4] Оспанова С. М. Теоретические аспекты поведения потребителей в сети Интернет // Міжнародний науковий журнал Інтернаука. - 2016. - № 5-3. - С. 53-57.

предусмотрев разный уровень подготовки потенциальных потребителей. Это также позволит правильно организовать обратную связь с «новичками».

П.П. Томша рассматривает потребительский выбор в Интернет как феномен. Он отмечает возрастание иррационального поведения потребителей в Интернет по сравнению с традиционными магазинами, в которых тоже соотношение рациональный/иррациональный выбор склоняется в пользу иррационального. «С одной стороны, потребитель не может получить всей необходимой для рационального выбораинформации, а с другой – даже имеющихся данных часто для него бывает слишком много», - пишет П.П. Томша.[1] Поэтому в Интернет, задавая диапазон желательных цен и название товара, потребитель довольствуется несколькими вариантами ответа, не утруждая себя хождением по реальным магазинам и сравнивая в них цены и качество товара.

Дизайн упаковки оказывает значительное влияние на потребительское поведение. Исследования показывают, что именно визуальное оформление упаковки способно как обеспечить успех продукту, так и привести к его игнорированию. Оценка упаковки и узнавание бренда происходят молниеносно — в среднем от долей секунды до шести секунд. При этом большинство объектов попадают в периферическое зрение, и только немногие рассматриваются целенаправленно — либо из-за интересного дизайна, либо в силу изначального поиска.

По статистике, 72 % решений о покупке принимаются непосредственно у полки, а 85 % потребителей утверждают, что дизайн упаковки влияет на их выбор. Упаковка способна формировать восприятие вкуса, запаха и других качеств продукта в зависимости от ее оформления, материала и конструкции.

Упаковка выступает визуальным идентификатором бренда: при выборе товара покупатель отдает предпочтение не только продукту, но и его внешнему оформлению. Однако важно учитывать, что обещания дизайна должны соответствовать содержимому — иначе бренд теряет доверие.

Основные элементы, на которых акцентируется дизайн: название, логотип, категория товара, уникальное торговое предложение, страна-производитель, объем и цветовое оформление. Последний играет особенно важную роль — до 85 % решений о покупке связано с восприятием цвета. Цветовой выбор может зависеть от пола, возраста, социального статуса, темперамента и даже региона.[2]

[1] Томша П. П. Феномен потребительского выбора в Интернете // Финансовая аналитика: проблемы и решения. - 2013. - № 37 (175). - С. 39-42.
[2] Осипова С. Е., Булатова А. В. Влияние дизайна упаковки на потребителя, 2023.

Потребители при покупке обращают внимание прежде всего на внешний вид, свойства продукта, удобство упаковки, бренд и наличие преимуществ, включая яркий и современный дизайн. Основными показателями качества товара считаются состав, характеристики и знаки сертификации, хотя бренд и упаковка также оказывают существенное влияние. Также визуальные элементы играют ключевую роль в принятии решения о покупке на маркетплейсах. Высококачественные фотографии, наличие инфографики и демонстрация товара в реальной жизни значительно влияют на восприятие товара и доверие потребителей. Цена и гарантии остаются важными факторами, но визуальная составляющая играет важную роль в формировании первичного интереса и доверия к товару.

Список использованных источников и литературы

1. Блэкуэлл Р. Поведение потребителей / Р. Блэкуэлл, П. Миниард, Дж. Энджел. - 10-е изд. - СПб.: Питер, 2007 - 944 с. - ISBN 978-5-469-00677-0.
2. Бобров А. А. Социально-демографический портрет потребителя Интернет-технологий. История и современность / А. А. Бобров // Труд и социальные отношения. - 2017. - № 5. - С. 119-129.
3. Депутатова Е. Ю. Современный покупатель: актуальные вопросы и характеристика / Е. Ю. Депутатова // Современные тенденции развития науки и технологий. - 2017. - № 3-13 (24). - С. 53-55.
4. Осипова С. Е. Влияние дизайна упаковки на потребителя / С. Е. Осипова, А. В. Булатова, // Совершенствование гуманитарных технологий в образовательном пространстве вуза : факторы, проблемы, перспективы : материалы Всероссийской (с международным участием) научно-методической конференции (Екатеринбург, 15–17 марта 2023 г.). — Екатеринбург : Издательство Уральского университета, 2023. — С. 292-297.
5. Оспанова С. М. Теоретические аспекты поведения потребителей в сети Интернет / С. М. Оспанова // Міжнародний науковий журнал Інтернаука. - 2016. - № 5-3. - С. 53-57.
6. Посыпанова О. С. Экономическая психология: психологические аспекты поведения потребителей : монография / О. С. Посыпанова. – Калуга: Изд-во КГУ им. К.Э. Циолковского, 2012. – 296 с.
7. Томша П. П. Феномен потребительского выбора в Интернете / П. П. Томша // Финансовая аналитика: проблемы и решения. - 2013. - № 37 (175). - С. 39-42.
8. Hill Dan Body of Truth: Leveraging What Consumers Can't or Won't Say / Dan Hill. - New York : John Wiley & Sons, 2003. – P. 115-116.

Бабаев Нурлан Талехович,
3 курс бакалавриата, «Юриспруденция»,
Карельский филиал РАНХиГС;
Научный руководитель: Бойченко Лариса Дмитриевна,
кандидат исторических наук,
Карельский филиал РАНХиГС в г. Петрозаводск

ВЗАИМОДЕЙСТВИЕ УПОЛНОМОЧЕННОГО ПО ПРАВАМ ЧЕЛОВЕКА В РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ И УПОЛНОМОЧЕННОГО ПО ПРАВАМ ЧЕЛОВЕКА В РЕСПУБЛИКЕ КАРЕЛИЯ С ИСПОЛНИТЕЛЬНЫМИ ОРГАНАМИ ГОСУДАРСТВЕННОЙ ВЛАСТИ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ

Право человека на свободу, достоинство и справедливость является важнейшей ценностью современного общества. Обеспечение и их защиты составляют фундаментальную основу любого демократического государства. Одним из значимых институтов, созданных специально для осуществления этой миссии, является должность и аппарат Уполномоченного по правам человека в Российской Федерации (Далее – Уполномоченный в РФ). Также, в каждом из субъектов РФ существует должность Уполномоченного по правам человека в субъекте РФ, например, в Республике Карелия — это Уполномоченный по правам человека в Республике Карелия (Далее – Уполномоченный в РК). Деятельность вышеуказанных Уполномоченных призвана защищать права и свободы человека в том числе и через диалог с органами власти разных уровней. В нашей статье мы будем говорить о взаимодействии Уполномоченного в РФ и Уполномоченного в РК с органами исполнительной власти.

Актуальность темы исследования объясняется необходимостью минимизации нарушений прав человека и гармонизации отношений между обществом и властью. Изучение и усовершенствование взаимодействия Уполномоченного в РФ и Уполномоченного в РК с органами исполнительной власти в условиях роста числа обращений, жалоб и заявлений, увеличивающих нагрузки на эти правозащитные институты и стремления соответствовать высоким стандартам защиты прав человека, установленным российским законодательством и международными договорами, ратифицированными РФ.

Основной функцией Уполномоченного является осуществление защиты прав человека, если они были нарушены государственными органами, включая органы исполнительной власти. Уполномоченный в РФ и Уполномоченный в РК принимают меры по защите и восстановлению этих прав.

Уполномоченный в РФ работает, в первую очередь, на основе Федерального конституционного закона от 26.02.1997 N 1-ФКЗ "Об Уполномоченном по правам

человека в Российской Федерации"[1], где сказано, что он имеет право отправлять заключение, содержащее его рекомендации, исполнительным органам, которые в свою очередь обязаны рассмотреть их и о принятых мерах в письменной форме сообщить Уполномоченному в РФ.

Уполномоченный в РК, в первую очередь, работает на основе Федерального закона от 18.03.2020 №48-ФЗ «Об уполномоченных по правам человека в субъектах Российской Федерации»[2], который предписывает исполнительным органам субъекта рассмотреть рекомендации Уполномоченного в субъекте РФ и сообщить ему о принятых мерах.

Особое внимание Уполномоченный уделяет защите социально уязвимых групп населения, таких как дети-сироты, пожилые граждане, лица с ограниченными возможностями здоровья, военнослужащие, заключенные. Уполномоченный в РФ, как и Уполномоченный в РК взаимодействуют с исполнительными органами власти через работу в совместных комиссиях, консультациях и выработке рекомендаций по улучшению условий жизнедеятельности указанных групп людей.

При решении вопроса защиты прав и свобод человека важную роль играет участие Уполномоченного в РФ и Уполномоченного в РК в процессе подготовки проектов законов и постановлений правительств, касающихся вопросов реализации прав и свобод. Данное сотрудничество позволяет повысить качество принимаемых решений, обеспечить соответствие законодательных инициатив международным стандартам в области прав человека и учитывать интересы самых различных социальных слоев населения.

Изучаемая нами тема уже разрабатывалась рядом исследователей, таких как: Ищук В.Г.[3], Ошкин И.В.[4], Седых В.Н.[5], самими Уполномоченными как в РФ, так и в РК, в том числе

---

[1] Об Уполномоченном по правам человека в Российской Федерации : Федеральный конституционный закон от 26 февраля 1997 г. № 1-ФКЗ в ред. Федер. конституц. закона от 29.05.2023 № 2-ФКЗ // Официальный интернет-портал правовой информации. – URL : http://pravo.gov.ru (дата обращения: 10.04.2025).

[2] Об уполномоченных по правам человека в субъектах Российской Федерации : Федеральный закон от 18 марта 2020 г. № 48-ФЗ в ред. Федер. закона от 08.08.2024 № 232-ФЗ // Официальный интернет-портал правовой информации. – URL : http://pravo.gov.ru (дата обращения: 10.04.2025).

[3] Ищук В.Г. Взаимодействие Уполномоченного по правам человека с правоохранительными органами по вопросам соблюдения, охраны и защиты конституционных прав и свобод человека и гражданина в России // Юридическая наука и практика : Вестник Нижегородской академии МВД России. — 2017. — № 2 (38). — URL: https://cyberleninka.ru/article/n/vzaimodeystvie-upolnomochennogo-po-pravam-chelovekas-pravoohranitelnymi-organami-po-voprosam-soblyudeniya-ohranyi-zaschity (дата обращения: 14.04.2025).

[4] Ищук В. Г., Ошкин И. В. Формы обеспечения и защиты прав человека уполномоченным по правам человека в Российской Федерации // Вестник УЮИ. — 2021. — № 1 (91). — URL: https://cyberleninka.ru/article/n/formy-obespecheniya-i-zaschity-prav-cheloveka-upolnomochennym-po-pravam-cheloveka-v-rossiyskoy-federatsii (дата обращения: 14.04.2025).

[5] Седых В.Н. Уполномоченный по правам человека в Российской Федерации — взаимодействие с органами государственной власти // StudNet. — 2020. — № 11. — URL: https://cyberleninka.ru/article/n/upolnomochennyy-po-pravam-cheloveka-v-rossiyskoy-federatsii-vzaimodeystvie-s-organami-gosudarstvennoy-vlasti (дата обращения: 14.04.2025).

Уполномоченным в РК с 2019 по 2024 год Бойченко Л.Д[1]. Мы пошли дальше, стали изучать не только деятельность Уполномоченного в РФ, но и Уполномоченного в РК.

Например, Ищук В.Г. отмечает что, осуществляя свою деятельность по защите прав человека, Уполномоченный в РФ, для наиболее эффективной реализации своих полномочий по восстановлению нарушенных прав исполняет возложенные на него функции совместно с государственными, общественными и иными структурами, что в управленческой науке определяется как взаимодействие.[2]

Следующее исследование Ищука В.Г. и Ошкина И.В. показывает, что в случае выявления доказанного факта нарушения прав и свобод человека и гражданина Уполномоченный в РФ и Уполномоченный в РК могут переадресовать материалы для проверки в государственные органы, которые наделены властными полномочиями.[3]

Также, нами был изучен ежегодный доклад о деятельности Уполномоченного в РФ на предмет анализа взаимодействия с органами исполнительной власти. В рамках этого формата в адрес государственных органов в общей сложности было направлено более 31 тыс. обращений (писем, запросов, ходатайств, предложений).[4]

Переходя к вопросу взаимодействия Уполномоченного в РК, следует сделать небольшой исторический очерк. На данную тему Уполномоченный в РК с 2019 по 2024 год Бойченко Л.Д. высказывалась в своей работе[5], что в период с 1997 по 2007 год в Республике Карелия функционировала Комиссия по правам человека. В ноябре 1997 года на одном из семинаров была обоснована необходимость учреждения должности Уполномоченного в РК. Впоследствии, был создан проект соответствующего Закона, который был принят лишь в 2007 году. В республике, в соответствии с принятым Законом Республики Карелия от 12 ноября 2007 года N 1132-ЗРК «Об Уполномоченном по правам человека в Республике Карелия»[6] и в связи с тем, что в марте 2020 года был принят Федеральный закон от 18.03.2020 №48-ФЗ

---

[1] Лариса Дмитриевна Бойченко : библиографический указатель / Северн. ин-т (фил.) ФГОУ ВО Всероссийский гос. ун-т юстиции (РПА Минюста России); сост.-библ. О. Н. Графова; авт. вст. ст. Н. Л. Сюнева, А. Ю. Сунгуров. — Петрозаводск : Изд-во ПетрГУ, 2021.. — ISBN 978-5-8021-3868-7. — 68 с.

[2] Ищук В.Г. Взаимодействие Уполномоченного по правам человека с правоохранительными органами по вопросам соблюдения, охраны и защиты конституционных прав и свобод человека и гражданина в России — С. 130.

[3] Ищук В. Г., Ошкин И. В. Формы обеспечения и защиты прав человека уполномоченным по правам человека в Российской Федерации — С. 16-17.

[4] Доклад о деятельности Уполномоченного по правам человека в Российской Федерации за 2024 год // Официальный сайт Уполномоченного по правам человека в Российской Федерации. — Москва, 2025. — С. 452-453 — URL: https://ombudsmanrf.org/storage/74a0484f-7d5a-4fe4-883d-a1b5ba1dd5f8/mediateca/doclad-2024.pdf (дата обращения: 10.04.2025).

[5] Лариса Дмитриевна Бойченко : библиографический указатель / Северн. ин-т (фил.) ФГОУ ВО Всероссийский гос. ун-т юстиции (РПА Минюста России); сост.-библ. О. Н. Графова; авт. вст. ст. Н. Л. Сюнева, А. Ю. Сунгуров. — Петрозаводск : Изд-во ПетрГУ, 2021.. — ISBN 978-5-8021-3868-7. — 68 с.

[6] Об Уполномоченном по правам человека в Республике Карелия : Закон Республики Карелия от 12 ноября 2007 г. № 1132-ЗРК // Собрание законодательства РК. – 2007. - № 11 (Часть I). – Утратил силу.

«Об уполномоченных по правам человека в субъектах Российской Федерации» в декабре того же года был принят второй Закон Республики Карелия N 2519-ЗРК «Об Уполномоченном по правам человека в Республике Карелия»[1].

Говоря о специфике деятельности Уполномоченного в РК, стоит отметить, что его отличительной особенностью и Уполномоченного в РФ является, в том числе, защита прав коренных народов Севера, проживающих на территории Республики Карелия, с учетом языковых, культурных и исторических особенностей. Также, Уполномоченный в РК активно работает с органами исполнительной власти, решая различные проблемы и конкретные ситуации. Одним из механизмов сотрудничества Уполномоченного в РФ и Уполномоченного в РК выступает практика заключения соглашений с органами исполнительной власти. Так, например, только в 2024 году Уполномоченный по правам человека в Республике Карелия заключил 12 подобных соглашений.[2]

Будучи Уполномочим, Бойченко Л.Д. удалось позитивный опыт донести до других субъектов взаимодействие с органами исполнительной власти и правоохранными органами. Согласно докладу Уполномоченного в РК за 2023 год, в рамках реализации положений Концепции развития уголовно — исполнительной системы России на период до 2030 года, Уполномоченные по правам человека в Сахалинской области Крутченко Анатолий Анатольевич и в Республике Карелия — Бойченко Лариса Дмитриевна совместно с Руководителем УФСИН России в Сахалинской области Алтуховым Сергеем Анатольевичем и представителем Правительства Сахалинской области Медведевым Дмитрием Александровичем посетили с рабочим визитом УФИЦ № 2 при ЛИУ-3 УФСИН России по Сахалинской области, созданный для возможности ресоциализации осужденных, общения их с родственниками, получения заработной платы, погашения исков, планирования своего бюджета, тем самым реализующий возможность жить вне исправительных учреждений.[3]

---

[1] Об Уполномоченном по правам человека в Республике Карелия : Закон Республики Карелия от 9 декабря 2020 г. № 2519-ЗРК в ред. Закона РК от 24.11.2023 № 2904-ЗРК // Официальный интернет-портал правовой информации. – URL : http://pravo.gov.ru (дата обращения: 10.04.2025).

[2] Доклад о деятельности Уполномоченного по правам человека в Республике Карелия в 2024 году. — С. 5.

[3] Доклад о деятельности Уполномоченного по правам человека в Республике Карелия в 2023 году. — Петрозаводск, 2023. — С. 35-36. — URL: https://r1.nubex.ru/s138782-717/f968_6e/%D0%94%D0%BE%D0%BA%D0%BB%D0%B0%D0%B4%20%D0%BE%20%D0%B4%D0%B5%D1%8F%D1%82%D0%B5%D0%BB%D1%8C%D0%BD%D0%BE%D1%81%D1%82%D0%B8%20%D0%A3%D0%BF%D0%BE%D0%BB%D0%BD%D0%BE%D0%BC%D0%BE%D1%87%D0%B5%D0%BD%D0%BD%D0%BE%D0%B3%D0%BE%20%D0%BF%D0%BE%20%D0%BF%D1%80%D0%B0%D0%B2%D0%B0%D0%BC%20%D1%87%D0%B5%D0%BB%D0%BE%D0%B2%D0%B5%D0%BA%D0%B0%20%D0%B2%20%D0%A0%D0%B5%D1%81%D0%BF%D1%83%D0%B1%D0%BB%D0%B8%D0%BA%D0%B5%20%D0%9A%D0%B0%D1%80%D0%B5%D0%BB%D0%B8%D1%8F%20%D0%B2%202023%20%D0%B3%D0%BE%D0%B4%D1%83.pdf (дата обращения: 10.04.2025).

Также, в докладе 2024 года отмечается, что приоритетом в совместной деятельности с Управлением федеральной службы исполнения наказаний России по Республике Карелия является совместное участие в проведении проверок подведомственных учреждений Управления по разрешению жалоб, принятию мер, направленных на восстановление нарушенных прав и свобод человека, а также на взаимодействие в сфере пробации. Так, Уполномоченный с целью личного приема и проверочных мероприятий по соблюдению прав осужденных посетил ФКУ ИК № 9 УФСИН России по Республике Карелия. В ходе данного посещения по поручению Уполномоченного по правам человека в Российской Федерации Москальковой Т.Н. был принят осужденный, который жаловался на неоказание медицинской помощи. УФСИН России по РК сообщило, что отсутствуют контракты с учреждениями Минздрава для проведения исследования. В том же году контракты были заключены с 06.02.2024 по 01.11.2024. На 2025 год учреждением подана заявка на потребность в данных видах исследования. Осмотр врачом был проведен. Осужденному необходимая помощь была предоставлена.[1]

Подводя итоги нашему исследованию «Взаимодействие Уполномоченного по правам человека в Российской Федерации и Уполномоченного по правам человека в Республике Карелия с исполнительными органами государственной власти Российской Федерации» можно сделать вывод, что Уполномоченный в РФ в основном решает проблемы, связанные с нарушением и защитой прав человека на общегосударственном и международном уровне, осуществляет мониторинг за деятельностью федеральных органов власти. Уполномоченный в РК также взаимодействует с исполнительными органами власти субъекта, но и работает с другими Уполномоченными Северо-Западного Федерального Округа Российской Федерации. При выполнении своей деятельности к сожалению, бывают случаи воспрепятствования деятельности Уполномоченного в РФ, и Уполномоченного в РК в связи с чем были внесены изменения в КОАП РФ и в Закон Республики Карелия от 15.05.2008 №1191-ЗРК «Об административных правонарушениях» где сказано о том, что воспрепятствование деятельности Уполномоченного в РФ и Уполномоченного в РК влечёт наложение административного штрафа на должностных лиц. Современное общество стремительно развивается вместе с этим развиваются органы исполнительной власти и взаимодействие Уполномоченного в РФ и Уполномоченного в РК с данными органами, поэтому считаем, что данное исследование стоит продолжить.

[1] Доклад о деятельности Уполномоченного по правам человека в Республике Карелия в 2024 году. — С. 6

Список использованных источников и литературы

1. Об Уполномоченном по правам человека в Российской Федерации : Федеральный конституционный закон от 26 февраля 1997 г. № 1-ФКЗ в ред. Федер. конституц. закона от 29.05.2023 № 2-ФКЗ // Официальный интернет-портал правовой информации. – URL : http://pravo.gov.ru (дата обращения: 10.04.2025).

2. Об уполномоченных по правам человека в субъектах Российской Федерации : Федеральный закон от 18 марта 2020 г. № 48-ФЗ в ред. Федер. закона от 08.08.2024 № 232-ФЗ // Официальный интернет-портал правовой информации. – URL : http://pravo.gov.ru (дата обращения: 10.04.2025).

3. Об Уполномоченном по правам человека в Республике Карелия : Закон Республики Карелия от 12 ноября 2007 г. № 1132-ЗРК // Собрание законодательства РК. – 2007. - № 11 (Часть I). – Утратил силу.

4 Об Уполномоченном по правам человека в Республике Карелия : Закон Республики Карелия от 9 декабря 2020 г. № 2519-ЗРК в ред. Закона РК от 24.11.2023 № 2904-ЗРК // Официальный интернет-портал правовой информации. – URL : http://pravo.gov.ru (дата обращения: 10.04.2025).

5 Доклад о деятельности Уполномоченного по правам человека в Республике Карелия в 2023 году. — Петрозаводск : [Б. и.], 2023. — 81 с. — URL: https://r1.nubex.ru/s138782-717/f968_6e/%D0%94%D0%BE%D0%BA%D0%BB%D0%B0%D0%B4%20%D0%BE%20%D0%B4%D0%B5%D1%8F%D1%82%D0%B5%D0%BB%D1%8C%D0%BD%D0%BE%D1%81%D1%82%D0%B8%20%D0%A3%D0%BF%D0%BE%D0%BB%D0%BD%D0%BE%D0%BC%D0%BE%D1%87%D0%B5%D0%BD%D0%BD%D0%BE%D0%B3%D0%BE%20%D0%BF%D0%BE%20%D0%BF%D1%80%D0%B0%D0%B2%D0%B0%D0%BC%20%D1%87%D0%B5%D0%BB%D0%BE%D0%B2%D0%B5%D0%BA%D0%B0%20%D0%B2%20%D0%A0%D0%B5%D1%81%D0%BF%D1%83%D0%B1%D0%BB%D0%B8%D0%BA%D0%B5%20%D0%9A%D0%B0%D1%80%D0%B5%D0%BB%D0%B8%D1%8F%20%D0%B2%202023%20%D0%B3%D0%BE%D0%B4%D1%83.pdf (дата обращения: 10.04.2025).

6 Доклад о деятельности Уполномоченного по правам человека в Республике Карелия в 2024 году. — Петрозаводск : [Б. и.],, 2024. — 58 с. — URL: https://r1.nubex.ru/s138782-717/f1756_90/%D0%94%D0%BE%D0%BA%D0%BB%D0%B0%D0%B4%20%D0%BE%20%D0%B4%D0%B5%D1%8F%D1%82%D0%B5%D0%BB%D1%8C%D0%BD%D0%BE%D1%81%D1%82%D0%B8%20%D0%A3%D0%BF%D0%BE%D0%BB%D0%BD%D0%BE%D0%BC%D0%BE%D1%87%D0%B5%D0%BD%D0%BD%D0%BE%D0%B3%D0%BE%20%D0%BF%D0

%BE%20%D0%BF%D1%80%D0%B0%D0%B2%D0%B0%D0%BC%20%D1%87%D0%B5%D0%BB%D0%BE%D0%B2%D0%B5%D0%BA%D0%B0%20%D0%B2%20%D0%A0%D0%B5%D1%81%D0%BF%D1%83%D0%B1%D0%BB%D0%B8%D0%BA%D0%B5%20%D0%9A%D0%B0%D0%B7%D0%B0%D1%85%D1%81%D1%82%D0%B0%D0%BD%20%D0%B2%202024%20%D0%B3%D0%BE%D0%B4%D1%83.pdf (дата обращения: 10.04.2025).

7 Доклад о деятельности Уполномоченного по правам человека в Российской Федерации за 2024 год // Официальный сайт Уполномоченного по правам человека в Российской Федерации. — Москва : [Б. и.], 2025. — 504 с. — URL: https://ombudsmanrf.org/storage/74a0484f-7d5a-4fe4-883d-a1b5ba1dd5f8/mediateca/doclad-2024.pdf (дата обращения: 10.04.2025).

8 Ищук В. Г. Взаимодействие Уполномоченного по правам человека с правоохранительными органами по вопросам соблюдения, охраны и защиты конституционных прав и свобод человека и гражданина в России / В. Г. Ищук // Юридическая наука и практика : Вестник Нижегородской академии МВД России. — 2017. — № 2 (38). — URL: https://cyberleninka.ru/article/n/vzaimodeystvie-upolnomochennogo-po-pravam-chelovekas-pravoohranitelnymi-organami-po-voprosam-soblyudeniya-ohranyi-zaschity (дата обращения: 14.04.2025).

9 Ищук В. Г. Формы обеспечения и защиты прав человека уполномоченным по правам человека в Российской Федерации / В. Г. Ищук, И. В. Ошкин // Вестник УЮИ. — 2021. — № 1 (91). — URL: https://cyberleninka.ru/article/n/formy-obespecheniya-i-zaschity-prav-cheloveka-upolnomochennym-po-pravam-cheloveka-v-rossiyskoy-federatsii (дата обращения: 14.04.2025).

10 Лариса Дмитриевна Бойченко : библиографический указатель / Северн. ин-т (фил.) ФГОУ ВО Всероссийский гос. ун-т юстиции (РПА Минюста России); сост.-библ. О. Н. Графова; авт. вст. ст. Н. Л. Сюнева, А. Ю. Сунгуров. — Петрозаводск : Изд-во ПетрГУ, 2021.. — ISBN 978-5-8021-3868-7. — 68 с.

11 Седых В. Н. Уполномоченный по правам человека в Российской Федерации — взаимодействие с органами государственной власти / В. Н. Седых // StudNet. — 2020. — № 11. — URL: https://cyberleninka.ru/article/n/upolnomochennyy-po-pravam-cheloveka-v-rossiyskoy-federatsii-vzaimodeystvie-s-organami-gosudarstvennoy-vlasti (дата обращения: 14.04.2025).

Осетрова Александра Дмитриевна,
Медведев Даниил Михайлович
2 курс бакалавриата, направление «юриспруденция»
Карельский филиал РАНХиГС
Научный руководитель: Баталин Александр Владимирович,
заведующий кафедрой государственного права
Карельского филиала РАНХиГС,
кандидат юридических наук

ПРАВОВОЙ СТАТУС СУДЕБНОГО ПРИСТАВА ПО ОБЕСПЕЧЕНИЮ УСТАНОВЛЕННОГО ПОРЯДКА ДЕЯТЕЛЬНОСТИ СУДОВ ФССП РФ

Правосудие можно считать свершившимся только после того, как окончательно, в полной мере исполнится постановления суда, которое конечно включает в себя резолютивную часть - заключительная часть решения суда, в которой содержатся конкретные решения по всем требованиям искового заявления, в обвинительном постановлении - вид и размер наказания подсудимого. Без этого теряется всякий смысл предшествующего судебного процесса, поскольку каждый, чьи права были ущемлены или нарушены, желает не просто признания самого факта нарушения, а непосредственно реального осуществления того, что полагается согласно судебному решению. Ключевой момент всей судебной деятельности как раз наступает в момент исполнения решения по восстановлению социальной справедливости и нарушенных прав субъектов.

Целями исполнительного производства является защита нарушенных прав, свобод и законных интересов всех субъектов правоотношений, будь то публично-правовые образования (РФ, субъекты РФ, муниципальные образования), физические лица (граждане, иностранные граждане, лица с двойным или множественным гражданством, апатриды) и юридические лица, а значит эти же цели преследуют в своей деятельности судебные приставы-исполнители, судебные приставы по ОУПДС, органы принудительного исполнения и Федеральной службы судебных приставов в целом.

Существующая на данный момент в нашем государстве Федеральная служба судебных приставов (далее ФССП России) была создана для обеспечения правильного и своевременного исполнения судебных актов, актов других органов и должностных лиц, а также в других случаях, предусмотренных законодательством Российской Федерации.[1]

Большой юридический словарь дает следующее определение понятию «судебный пристав» – это должностное лицо, состоящее на государственной службе, на

[1] Официальный сайт Федеральной службы судебных приставов. : [сайт]. — URL : https://fssprus.ru (дата обращения: 15.12.2024).

которое возлагаются задачи по обеспечению установленного порядка деятельности Конституционного Суда РФ, Верховного Суда РФ, Высшего Арбитражного Суда РФ (был упразднен 6 августа 2014 года), судов общей юрисдикции и арбитражных судов, а также по исполнению судебных актов и актов других органов, предусмотренных ФЗ «Об исполнительном производстве».

В соответствии со ст. 1 Федерального закона от 01.10.2019 № 328 «О службе в органах принудительного исполнения Российской Федерации и внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации» (далее — Федеральный закон №328-ФЗ), органы принудительного исполнения Российской Федерации определяются как федеральный орган исполнительной власти, осуществляющий функции по обеспечению установленного порядка деятельности судов, исполнению судебных актов, актов других органов и должностных лиц, правоприменительные функции и функции по контролю и надзору в установленной сфере деятельности (федеральный орган принудительного исполнения) и его территориальные органы (территориальные органы принудительного исполнения), и их подразделения.

Административно-правовое положение сотрудника органов принудительного исполнения Российской Федерации напрямую зависит от его функций, юридических гарантий, принципов его деятельности, а также иных факторов. Упомянутое положение описывается, как сложный юридический феномен, позволяющий определить социальное назначение сотрудника органов принудительного исполнения, его роль и место в системе государственного управления.

В ходе проведенной в 2020 году реформы статус сотрудников органов принудительного исполнения был изменен. Ранее, судебные приставы относились к государственной гражданской службе, однако после подписания президентом Российской Федерации В.В. Путиным закона[1], сотрудники органов принудительного исполнения стали относиться к государственной службе иных видов[2]. Реформа ФССП была направлена на приравнивание её по статусу к правоохранительным органам. С 1 января 2020 года вступил в силу Федеральный закон «О службе в органах принудительного исполнения Российской Федерации…». Он установил правовые, организационные и финансово-экономические основы прохождения нового вида госслужбы в органах принудительного исполнения.

---

[1] О службе в органах принудительного исполнения Российской Федерации и внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации : Федеральный закон от 01.10.2019 № 328-ФЗ // Собрание законодательства РФ. – 2019. - № 40. - Ст. 5488.

[2] О системе государственной службы Российской Федерации : Федеральный закон от 27.05.2003 № 58-ФЗ // Собрание законодательства РФ. – 2003. - № 22. - Ст. 2063.

С правовой точки зрения существующий статус сотрудников органов принудительного исполнения до конца не ясен, так как после вступления Федерального закона №328-ФЗ в силу, органы принудительного исполнения не имеют отношения к гражданской службе, но и не относится к органам внутренних дел или к военнослужащим. После проведения реформы ФССП России имеет статус государственной службы и является одной из ее разновидностей. К этой разновидности можно отнести правоохранительную деятельность, как вид государственной деятельности, которая осуществляется с целью охраны права специально уполномоченными органами, путём применения юридических мер воздействия в строгом соответствии с законом и при неуклонном соблюдении установленного им порядка. Деятельность органов принудительного исполнения обладает признаками правоохранительной деятельности: осуществляется при помощи юридических мер воздействия, осуществляется в строгом соответствии с законом, осуществляется специально-уполномоченными органами. Служащие органов принудительного исполнения имеют статус сотрудника.

Изменения в системе ФССП России стимулировали к повышению требований в квалификации сотрудников органов принудительного исполнения, а также наделили их новым правовым статусом для исполнения поставленных перед службой задач с соблюдением законных интересов и прав заинтересованных субъектов.

Можно выделить основные изменения, приравнивающие сотрудника ФССП и правоохранительных органов по Федеральному закону № 118-ФЗ «Об органах принудительного исполнения Российской Федерации» (далее — Федеральный закон № 118-ФЗ). Так, Федеральным законом №118-ФЗ были установлены офицерские звания, обеспечено внедрение социальных гарантий и льгот, определены этапы трудоустройства в органы принудительного исполнения (не конкурсная основа) и т.д. В целях установления годности к прохождению службы определены требования к проведению в отношении кандидатов и служащих военно-врачебной комиссии.

Еще одним ключевым моментом в реализации реформы является то, что теперь с сотрудниками органов принудительного исполнения, после успешного прохождения процедуры трудоустройства (профессионально-психологический отбор, полиграф, военно-врачебная комиссия, а также сдача нормативов по физической подготовке), заключается контракт на 5 лет, как и с сотрудниками правоохранительными органов иных структур и с сотрудниками уголовно-исполнительной системы.

Исходя и этого, можно сделать вывод, что основной задачей реформы судебных приставов стало повышение правового статуса сотрудников органов принудительного исполнения; результатом — наличие социальных гарантий и льгот,

которых ранее не было у судебных приставов, а также повышение заработной платы, изменение пенсионного обеспечения, возможность выхода на пенсию по истечению 20-ти летнего срока службы.

Реформа в системе ФССП повлекла за собой существенные изменения не только в самом Федеральном органе исполнительной власти, но и в статусе его сотрудников, в частности – судебных приставов по обеспечению установленного порядка деятельности судов ФССП России (Далее — судебный пристав по ОУПДС).

Основной целью деятельности органов принудительного исполнения остается воплощение в жизнь основополагающей конституционной нормы, содержащейся в Конституции Российской Федерации, согласно которой каждому гарантируется судебная защита его прав и свобод.

Из этой нормы вытекает основная обязанность судебного пристава по ОУПДС, несения службы и обеспечения государственных функций.

Деятельность судебных приставов по ОУПДС включает в себя большое количество разноплановых задач, а значит потенциальные служащие должны обладать достаточно высоким уровнем как профессиональной, так и физическое подготовки. Такие высокие требования обязательны и необходимы для должного обеспечения служебных обязанностей по обеспечению установленного порядка судебной деятельности. И, конечно, такая ответственная деятельность непосредственно связана с рядом проблем, возникающих при её осуществлении.

С вступлением в силу нового Федерального закона №328-ФЗ, большое внимание было приковано к деятельности СП по ОУПСД, а точнее к проблеме административно-правового статуса сотрудника. Административно-правовой статус судебного пристава по ОУПДС относится к числу организационных проблем, поэтому на основании закона в статье будет разобран комплекс этих сложной в работе судебного пристава по ОУПДС. Помимо административного статуса, к организационным проблемам также относится недостаточная численность кадрового состава и низкий уровень материального обеспечения.

Необходимо отметить, что административный регламент исполнения государственной функции по обеспечению установленного порядка деятельности судов разрабатывался в целях повышения эффективности исполнения государственной функции по обеспечению установленного порядка деятельности судов и определял сроки и последовательность действий (административных процедур) при осуществлении полномочий по обеспечению установленного порядка деятельности судов.

Исходя из норм, содержащихся в статье 11 Федерального закона № 118-ФЗ, и в силу специфики функциональных обязанностей судебный пристав по ОУПДС обязан обладать необходимыми знаниями и практическими навыками, а также соответствовать уровню физической подготовки. До вступления в силу Федерального закона №328-ФЗ, при поступлении на государственную гражданскую службу кандидат на должность судебного пристава по ОУПДС не обязан был проходить специальную врачебную экспертизу.

Для того, чтобы понять важность изменений, которые внес новый ФЗ в административно-правовой статус судебного пристава по ОУПДС, необходимо подробнее ознакомиться с обязанностями и правам судебных приставов по ОУПДС.

Они определены в статье 11 Федерального закона № 118-ФЗ.

Так, судебный пристав по ОУПДС в соответствии с ч. 2 ст. 11 Федерального Закона № 118-ФЗ имеет право: проверять документы, удостоверяющие личность, у лиц, находящихся в зданиях, помещениях судов; в установленном законом порядке осуществлять личный досмотр лиц, находящихся в зданиях, помещениях судов, а также досмотр находящихся при них вещей при наличии оснований полагать, что указанные лица имеют при себе оружие, боеприпасы, взрывчатые вещества, взрывные устройства, наркотические средства или психотропные вещества и иные представляющие угрозу для безопасности окружающих предметы, вещества и средства; не допускать в здание, помещения суда лиц, имеющих при себе оружие, боеприпасы (за исключением лиц, осуществляющих конвоирование и (или) охрану лиц, содержащихся под стражей), взрывчатые вещества, взрывные устройства, наркотические средства или психотропные вещества и иные представляющие угрозу для безопасности окружающих предметы, вещества и средства, в случае необходимости задерживать указанных лиц и передавать их в органы внутренних дел; осуществлять производство по делам об административных правонарушениях в порядке, предусмотренном законодательством РФ об административных правонарушениях; при исполнении служебных обязанностей при необходимости обращаться за содействием к сотрудникам органов внутренних дел, органов миграционного учета, органов федеральной службы безопасности, органов, уполномоченных в области защиты населения и территорий от чрезвычайных ситуаций, иных органов государственной власти, органов местного самоуправления, а также к военнослужащим и сотрудникам войск национальной гвардии РФ.

Судебное разбирательство проводится в условиях, обеспечивающих установленный порядок судебного заседания и безопасность участников уголовного судопроизводства.

Сотрудник органов принудительного исполнения (судебный пристав по ОУПДС) обеспечивает порядок судебного заседания, выполняет распоряжения председательствующего. Требования сотрудника органов принудительного исполнения обязательны для лиц, присутствующих в зале судебного заседания.

За нарушение правил пребывания в судах вне судебных заседаний председатель суда, его заместители, судьи, администратор суда, работники аппаратов судов, а также судебные приставы по ОУПДС могут делать нарушителям замечания.

Судебные приставы по ОУПДС наряду с судьями вправе давать распоряжения о прекращении действий, нарушающих установленные в суде правила. Неисполнение данных вне судебного заседания законных распоряжений судей и судебных приставов по ОУПДС влечет административную ответственность по ст. 17.3 КоАП РФ. Административная ответственность в этих случаях наступает не за нарушение правил поведения в суде, а за неисполнение законных распоряжений судей и судебных приставов по ОУПДС (Постановление Верховного Суда РФ от 17.07.2023 N 46-АД23-8-К6).

Исходя из вышеперечисленных прав и обязанностей судебных приставов по ОУПДС, становится понятно, что их деятельности требует высокого уровня профессиональной и физической подготовки, которого можно достичь за счет качественной длительной подготовки кандидатов и постоянного поддерживания этого уровня у действующих сотрудников. Законодатель увидел эту проблему, и нашел уделил ей внимание в Федеральном законе №328-ФЗ, в связи с чем был издан соотвествующий приказ ФССП России.

В связи с этим, в целях поддержания и совершенствования данных навыков, деловых качеств и физической формы судебные приставы по ОУПДС, в соответствии с приказом ФССП России от 05.07.2021 № 360 "Об утверждении Положения о специальной подготовке в Федеральной службе судебных приставов" (Далее — Федеральный закон № 360-ФЗ) обязаны еженедельно заниматься специальной подготовкой. Специальная подготовка проводится в целях приобретения и совершенствования профессиональных знаний и навыков сотрудниками органов принудительного исполнения, необходимых для выполнения служебных обязанностей, в том числе в условиях, связанных с применением физической силы, специальных средств и огнестрельного оружия, и выполнения задач, возложенных на органы принудительного исполнения.

На занятиях по специальной подготовке сотрудников отрабатывается:

- тактико-специальная подготовка — действия судебных приставов в различных нештатных ситуациях, в том числе связанных с применением физической силы (боевые приемы борьбы), специальных средств и огнестрельного оружия;

- физическая подготовка — занятия по физической подготовке, развивающие силу, быстроту, выносливость и ловкость сотрудников, а также изучение, совершенствование и отработки приемов рукопашного боя;

- огневая подготовка — на занятиях отрабатывается не только владение табельным оружие стоящем на вооружении в органах принудительного исполнения, но и практическое выполнение упражнений учебных стрельб из вышеперечисленного оружия, тактико-технические характеристики и порядок разборки/сборки оружия и т.д.;

- правовая подготовка — отрабатывается порядок изучения и реализации в работе как Федеральных законов, регламентирующих деятельность ФССП России, так и иных нормативно-правовых актов;

- условия и порядок применения судебными приставами по ОУПДС специальных средств, средств радиосвязи и т.д.;

- тренировки по отработке действий при возникновении чрезвычайных ситуаций в зданиях, помещениях судов, зданиях и помещениях органов принудительного исполнения;

- строевая подготовка — изучаются основы строевой подготовки, строевые приемы на месте и в движении с оружием и без него;

- радиационная, химическая и биологическая защита (РХБЗ) — отрабатывается организация радиационной, химической и биологической защиты (РХБЗ) в органах принудительного исполнения.

Помимо занятий по специальной подготовке судебные приставы по ОУПДС обязаны демонстрировать свои навыки в ходе контрольных занятий ежемесячно и каждые полгода в ходе сдачи комплексных зачетов на пригодность к действиям в условиях, связанных с применением физической силы, специальных средств и огнестрельного оружия.

Законодатель сделал логичный и серьезный шаг, ужесточив требования, предъявляемые к судебным приставам по ОУПДС, как к сотрудникам силового ведомства.[1] Именно силового, так как на судебных приставов по ОУПДС возложены те задачи, которые выполняют силовые структуры. Кроме того, судебные приставы по

[1] К силовым структурам России принято относить представителей правоохранительных органов, разведывательных организаций, вооруженных сил, иных структур, которым государство вверяет право на применение силы.

ОУПДС выполняют свои должностные обязанности со специальными средствами и огнестрельным оружием, находящемся на вооружении в органах принудительного исполнения.

Таким образом, статус судебных приставов по ОУПДС был изменен за счет их перевода в категорию лиц, находящихся на государственной службе правоохранительной направленности.

Однако, вместе с тем, есть детали, которые после введения нового закона в силу, напротив усложнили некоторые направления деятельности службы приставов. Так, для более детального и качественного рассмотрения каждого поступающего на службу в органы принудительного исполнения кандидата, законодатель внес дополнительные процедуры трудоустройства, в связи с тем, что на службе должны работать только грамотные высококвалифицированные специалисты, которые будут выполнять деятельность, зачастую, связанную с возможностью применения физической силы, специальных средств или огнестрельного оружия. Соответственно, для таких кандидатов проверка уровня физической подготовки, психологического отбора и требований к состоянию здоровья (результаты военно-врачебной комиссии) проводятся с определением результатов сдачи нормативов, категорий годности и профессиональной психологической пригодности соответственно.

Однако, затяжной период трудоустройства, срок которого обусловлен введением дополнительных процедур трудоустройства, в среднем от прохождения потенциальным кандидатом первоначального собеседования до назначения его на должность в органы принудительного исполнения занимает около 6 месяцев (бывает и больше года) и зачастую приводит к длительному замещению вакантных должностей и как следствие дополнительной нагрузке на действующих сотрудников. Таким образом, длительность проверочных процедур может стать ключевым фактором отказа потенциальных кандидатов от дальнейшего трудоустройства.

Из вышеперечисленного можно сделать вывод, что после проведения реформы в деятельности ФССП России, однозначно повысился статус сотрудника органов принудительного исполнения, в том числе и самих судебных приставов по ОУПДС. И он связан не только с повышением денежного содержания сотрудников, присвоением специальных званий внутренней службы, наделением сотрудников социальными гарантиями, но и с тем, что теперь судебный пристав по ОУПДС является аттестованным сотрудником силовой структуры.

Однако, необходима дополнительная проработка вопросов, касающихся порядка приема на службу сотрудников, а именно в части упрощения предварительного

согласования в Центральном аппарате кандидатов, изъявивших желание проходить службу, с рассмотрением возможности делегирования такого права руководителям территориальных подразделений органов принудительного исполнения. Также, может существенно уменьшить время трудоустройства, если собранный пакет документов по кандидатам будет параллельно проверять отделение собственной безопасности территориальных подразделений службы, а сами кандидаты в это время проходить дальнейшую процедуру трудоустройства (профессионально-психологический отбор и военно-врачебную комиссию).

Исходя из всего вышесказанного, можно сделать вывод, что принятие Федерального закона №328-ФЗ существенным образом отразилось на административно-правовом статусе сотрудников по ОУПДС, прировняв его к статусу сотрудника службы правоохранительной направленности. Данное изменение повлекло за собой ужесточение требований, предъявляемых к судебным приставам по ОУПДС, как к сотрудникам силового ведомства, однако, наличие социальных гарантий и льгот, которых ранее не было у судебных приставов, а также повышение заработной платы, изменение пенсионного обеспечения, возможность выхода на пенсию по истечению 20-ти летнего срока службы возвысило должность пристава по ОУПДС в глазах не только нынешних сотрудников, но и потенциальных кандидатов, изъявивших желание трудиться на благо Российской Федерации.

Список использованных источников и литературы

1. Конституция Российской Федерации : принята всенародным голосованием 12 декабря 1993 г. с изменениями, одобренными в ходе общероссийского голосования 01 июля 2020 г. // Официальный интернет–портал правовой информации. – URL: http://www.pravo.gov.ru (дата обращения: 10.04.2025).
2. О системе государственной службы Российской Федерации : Федеральный закон от 27.05.2003 № 58-ФЗ // Собрание законодательства РФ. – 2003. - № 22. - Ст. 2063.
3. О службе в органах принудительного исполнения Российской Федерации и внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации : Федеральный закон от 01.10.2019 № 328-ФЗ // Собрание законодательства РФ. – 2019. - № 40. - Ст. 5488.
4. Об органах принудительного исполнения Российской Федерации : Федеральный закон от 21.07.1997 № 118--ФЗ // Собрание законодательства РФ. – 1997. - № 30. - Ст. 3590.

5. Вопросы Федеральной службы судебных приставов : Указ Президента Российской Федерации от 13.10.2004 № 1316 // Собрание законодательства РФ. – 2004. - № 42. - Ст. 4111.
6. О внесении изменений в приказ Федеральной службы судебных приставов от 05.07.2021 N 360 "Об утверждении Положения о специальной подготовке в Федеральной службе судебных приставов : Приказ ФССП РФ от 02.12.2022 № 890 // // Официальный интернет-портал правовой информации. – URL : http://pravo.gov.ru (дата обращения: 10.04.2025).
7. Об утверждении Положения о специальной подготовке в Федеральной службе судебных приставов : Приказ ФССП РФ от 05.07.2021 № 360 // Официальный интернет-портал правовой информации. – URL : http://pravo.gov.ru (дата обращения: 10.04.2025).
8. Об утверждении Требований к состоянию здоровья граждан, поступающих на службу в органы принудительного исполнения Российской Федерации, и сотрудников органов принудительного исполнения Российской Федерации и перечней дополнительных обязательных диагностических исследований : Приказ ФССП РФ от 17.06.2020 № 469 // Официальный интернет-портал правовой информации. – URL : http://pravo.gov.ru (дата обращения: 10.04.2025).
9. Гуреев В. А. Идентификация концепции развития законодательства об исполнительном производстве на современном этапе / В. А. Гуреев // Вестник гражданского процесса. — 2023. — № 3. — С. 28-42.
10. Большой юридический словарь // Словари онлайн : [сайт]. — URL : https://rus-big-jurisprudence-dict.slovaronline.com/3568-Судебный пристав (дата обращения: 12.12.2024).
11. Официальный сайт Федеральной службы судебных приставов. : [сайт]. — URL : https://fssprus.ru (дата обращения: 15.12.2024).

7 секция МЕЖКУЛЬТУРНАЯ КОММУНИКАЦИЯ И УПРАВЛЕНИЕ (НА ФРАНЦУЗСКОМ ЯЗЫКЕ)
CAP SUR 2025 : LES GRANDS ÉVÉNEMENTS DE L'ANNÉE

Баймулдинов Тимур Александрович,
2 курс бакалавриата,
направление «Экономика»,
Карельский филиал РАНХиГС
Научный руководитель:
Васильева Екатерина Геннадьевна,
кандидат филологических наук, доцент,
заведующий кафедрой гуманитарных дисциплин,
Карельский филиал РАНХиГС

LE DICTIONNAIRE DE PIERRE LAROUSSE, MONUMENT ELEVE A LA GLOIRE DE LA LANGUE FRANÇAISE

Un homme de lettres lancé dans une folle entreprise : Pierre Larousse a dédié sa vie à documenter noms communs et noms propres afin d'en dresser une immense encyclopédie. Une tâche titanesque saluée par la presse du Second Empire.

Son nom fait partie de la vie des Français et la vie de ceux qui apprennent le français. Avant de se transformer en nom commun – « le Larousse ».

Héritier de la pensée des Lumières, Pierre Larousse est un boulimique de savoirs. Il étudie le latin, le grec, la linguistique, le sanskrit, le chinois, les littératures française et étrangère, l'histoire, la philosophie, la mécanique et l'astronomie. En 1851, il fonde la librairie Larousse. Quatre ans plus tard, en 1856, il publie le Nouveau Dictionnaire de la langue française, l'ancêtre du Petit Larousse[1].

L'entreprise encyclopédique de Pierre Larousse est une œuvre sans précédent dans sa volonté d'universalité et d'exhaustivité.

Comme disait la presse,

« C'est un véritable monument élevé à la gloire de la langue française » ;

« Il y a de tout dans une livraison : il y a de l'histoire, de la politique, de la science, de la littérature, de la biographie ; il y a surtout beaucoup d'esprit, car les sens divers de chaque mot sont élucidés par une multitude de citations judicieusement choisies ; c'est le dictionnaire de la pensée humaine » ;

[1]Pierre Larousse. - URL : https://www.larousse.fr/encyclopedie/personnage/Pierre_Larousse/128889 (дата обращения: 02.03.2025).

« Ce Dictionnaire colossal, qui jugera tous les partis, toutes les opinions, toutes les individualités avec le même esprit impartial, mérite les sympathies de tous les hommes éclairés »[1].

En 1905 paraît la première édition du Petit Larousse illustré, où est inaugurée la division tripartite qui fera la marque de cet ouvrage : dictionnaire de langue, pages roses des locutions latines et étrangères, dictionnaire des noms propres. Descendant direct du Dictionnaire (1856) de Pierre Larousse, il deviendra en 1924 Le Nouveau Petit Larousse et connaîtra de multiples éditions. Paru en 1905, le Petit Larousse illustré souffle ses 120 bougies cette année.

Quant à l'identité visuelle du Petit Larousse, il serait intéressant de souligner que dans les années 2000 les éditions Larousse font appel à Christian Lacroix, à Karl Lagerfeld, à Jean-Charles de Castelbajac pour « relooker » le dictionnaire.

Aujourd'hui, Larousse et Robert se partagent le marché des dictionnaires, le premier visant un public scolaire, le second des professionnels de l'écrit. Les deux sont également présents dans le numérique : https://www.larousse.fr/dictionnaires/francais-monolingue; https://www.lerobert.com/.

Pierre Larousse laisse derrière lui un monument à son nom, de même qu'une œuvre colossale qui lui survit, plus d'un siècle après son décès : le dictionnaire encyclopédique « Le Petit Larousse illustré», classique des bibliothèques françaises.

L'édition 2025 intègre des mots qui reflètent l'évolution de la société et de la langue française. Voici quelques mots nouveaux du Petit Larousse illustré 2025 :

- Brigadier (m) (Québec) - professionnel ou bénévole posté aux abords d'une école afin d'assurer la sécurité des enfants qui traversent la rue.
- Bokit (m) (Antilles) - sandwich guadeloupéen.
- Bot (m) - Programme informatique autonome, souvent basé sur l'intelligence artificielle, capable de se connecter à des serveurs et de réaliser diverses tâches automatisées (assistance conversationnelle grâce à des bots dédiés [chatbots], collecte de données, création de spams, etc.) : Les bots réalisent plus de la moitié des activités sur Internet.
- Cyberattaque (f) - attaque informatique qui touche régulièrement des établissements sensibles, comme les hôpitaux ou les mairies.
- Détox digitale- fait de se déconnecter d'Internet et des réseaux sociaux pendant une période plus ou moins longue.

[1] Bellot M. Pierre Larousse et l'invention française du dictionnaire encyclopédique. - URL : Bhttps://www.retronews.fr/education/echo-de-presse/2019/05/23/pierre-larousse-et-l-invention-du-dictionnaire?rn_fr_options=open_menu_amp_referrer (дата обращения: 02.03.2025).

- Empouvoirement (m) - Saluons la francisation du mot anglais empowerment, qui signifie « processus d'acquisition de liberté, le pouvoir de faire ce que l'on veut ou de contrôler ce qui nous arrive ».
- Kimchi (m) - préparation de légumes (chou et radis, particulièrement), assaisonnés et fermentés dans de la saumure avec des piments.
- Skatepark (m) - lieu aménagé pour la pratique du skateboard. Pour éviter l'anglicisme, Larousse recommande « planchodrome ».
- Platisme (m) - fait de croire que la Terre est plate ; platiste: personne croyant à la théorie de la Terre plate.
- Trampoliniste - personne pratiquant le trampoline
- Trottinettiste - personne qui se déplace en trottinette (électrique ou non), etc.

Il faut souligner que 40 mots propres font également leur apparition dans le Petit Larousse 2025. Des personnalités, soigneusement sélectionnées, ont intégré les pages du grand ouvrage comme Beyoncé, Cate Blanchett, Mylène Farmer. Le cinéma est aussi bien représenté avec Omar Sy, Christopher Nolan, Catherine Hiegel. Côté sport, Antoine Dupont, LeBron James et Antoine Griezmann font leur entrée[1].

En conclusion, on peut dire, que la langue française évolue chaque jour et le dictionnaire doit bien s'y adapter. Tous les ans, le Petit Larousse illustré est mis à jour pour s'ajuster à son époque.

[1]Vignaud J. « Fast-fashion », « cyberterrorisme », « masculinisme »… Ces nouveaux mots qui entrent dans Le Petit Larousse 2025. - URL : https://www.lepoint.fr/societe/fast-fashion-cyberterrorisme-masculinisme-ces-nouveaux-mots-qui-entrent-dans-le-petit-larousse-2025--29-04-2024-2559020_23.php#11 (дата обращения: 17.03.2025).