

Вестник БИСТ

(Башкирского института социальных технологий)

ISSN 2078-9025

№ 1 (66) • 2025

12+

Серия «ЭКОНОМИКА»

DOI: 10.47598/2078-9025-2025-1-66



Учредитель:

Образовательное учреждение профсоюзов высшего образования «Академия труда и социальных отношений»

Научный журнал

Издается с 2009 г. Выходит ежеквартально.

ПИ № ФС77-34653 от 02 декабря 2008 г.

Решением Президиума Высшей аттестационной комиссии (ВАК) Министерства образования и науки Российской Федерации журнал «Вестник БИСТ (Башкирского института социальных технологий)» включен в перечень рецензируемых научных изданий ВАК, в которых должны быть опубликованы основные научные результаты диссертаций на соискание ученой степени кандидата наук, на соискание ученой степени доктора наук по научным специальностям:

5.2.3. Региональная и отраслевая экономика; 5.2.4. Финансы; 5.2.6. Менеджмент; 5.5.2. Политические институты, процессы, технологии; 5.1.2. Публично-правовые (государственно-правовые) науки.

РЕДАКЦИОННЫЙ СОВЕТ:

НИГМАТУЛЛИНА Танзиля Алтафовна — главный редактор, доктор политических наук, кандидат исторических наук, доцент, директор, заведующий кафедрой политологии, истории, теории государства и права Башкирского института социальных технологий (филиала) Академии труда и социальных отношений (Уфа, Российская Федерация)

ВЕЛЬЦ Рахиль Яковлевна — заместитель главного редактора, кандидат филологических наук, доцент, ученый секретарь Башкирского института социальных технологий (филиала) Академии труда и социальных отношений (Уфа, Российская Федерация)

АЛИМАРДАНОВ Мухамади Ибрагимович — доктор экономических наук, профессор, профессор кафедры экономики и туризма Университета «Oriental University» (Ташкент, Республика Узбекистан)

АМИРОВА Людмила Александровна — доктор педагогических наук, доцент, главный научный сотрудник Управления научной работы Башкирского государственного педагогического университета имени М. Акмуллы (Уфа, Российская Федерация)

АНТОШКИН Виктор Николаевич — доктор социологических наук, кандидат философских наук, профессор, профессор кафедры финансовых, учетных и налоговых технологий Уфимского филиала Волжского университета водного транспорта (Уфа, Российская Федерация)

АРЗАМАСКИН Николай Николаевич — доктор юридических наук, профессор, заведующий кафедрой теории и истории государства и права Ульяновского государственного университета (Ульяновск, Российская Федерация)

АРИСТАРХОВА Маргарита Константиновна — доктор экономических наук, профессор, заведующий кафедрой финансовых, учетных, налоговых технологий Уфимского университета науки и технологий (Уфа, Российская Федерация)

АСАДУЛЛИН Наиль Мирваевич — доктор педагогических наук, профессор, директор научно-исследовательского института стратегии развития образования (Уфа, Российская Федерация)

АСОНОВ Николай Васильевич — доктор политических наук, кандидат исторических наук, профессор, профессор кафедры политологии Института истории и политики Московского педагогического государственного университета (Москва, Российская Федерация)

АХМЕДОВА Гузалхон Уткуровна — доктор юридических наук, доцент кафедры криминалистики и судебной экспертизы Ташкентского государственного юридического университета (Ташкент, Республика Узбекистан)

БУРХАНОВА Флюра Булатовна — доктор социологических наук, профессор, главный научный сотрудник лаборатории региональных исследований качества жизни Института социологии Федерального научно-исследовательского социологического центра Российской академии наук (Уфа, Российская Федерация)

ГАЛИЕВ Фарит Хатипович — доктор юридических наук, кандидат исторических наук, доцент, заведующий кафедрой теории государства и права Института права Уфимского университета науки и технологий (Уфа, Российская Федерация)

ГАЛЛЯМОВ Рушан Рахимзянович — доктор социологических наук, кандидат философских наук, профессор, главный научный сотрудник Института этнологических исследований имени Р. Г. Кузеева Уфимского федерального исследовательского центра Российской академии наук (Уфа, Российская Федерация)

ГАРЕЕВА Наиля Альфритовна — кандидат экономических наук, доцент, заведующий кафедрой финансов и кредита Нижнекамского филиала Казанского инновационного университета имени В. Г. Тимирязова (Нижнекамск, Российская Федерация)

ГАЯЗОВ Альфис Суфиянович — доктор педагогических наук, профессор, ректор Института развития образования Республики Башкортостан (Уфа, Российская Федерация)

ГЯЯЗОВ Айдарбек Токторович — доктор экономических наук, профессор, ректор Баткенского государственного университета (Баткен, Киргизская Республика)

Адрес редакции и издателя: проспект Октября, д. 74/2, г. Уфа, Республика Башкортостан, 450054

E-mail: vestnikBIST@mail.ru

Сайт: vestnik-bist.ru

ДАВЛАТОВ Кудрат Камбарович — доктор экономических наук, профессор, ректор Таджикского технического университета имени академика М. С. Осими (Душанбе, Республика Таджикистан)

ЗАЙНАШЕВА Зарима Гафаровна — доктор экономических наук, профессор, профессор кафедры региональной экономики и управления Института экосистем бизнеса и креативных индустрий Уфимского государственного нефтяного технического университета (Уфа, Российская Федерация)

КОДИРОВ Фируз Абдулхафизович — кандидат экономических наук, доцент, проректор по международным отношениям Таджикского государственного финансово-экономического университета (Душанбе, Республика Таджикистан)

КРИВЦОВ Артем Игоревич — доктор экономических наук, профессор, профессор кафедры менеджмента, маркетинга и внешнеэкономической деятельности имени И. Н. Герчиковой Московского государственного института международных отношений МИД Российской Федерации (Москва, Российская Федерация)

ЛАТЫПОВ Вадим Сагитьянович — доктор юридических наук, доцент, профессор кафедры уголовного права, процесса и цивилистики Башкирского института социальных технологий (филиала) Академии труда и социальных отношений (Уфа, Российская Федерация)

ЛЯПУНЦОВА Елена Вячеславовна — доктор технических наук, профессор, профессор кафедры ИБМ-7 Московского государственного технического университета имени Н. Э. Баумана (Москва, Российская Федерация)

МАКАРОВА Гузель Ильясовна — доктор социологических наук, кандидат философских наук, доцент, главный научный сотрудник отдела этнологических исследований Института истории имени Ш. Марджани Академии наук Республики Татарстан (Казань, Российская Федерация)

МАКАРОВА Тамара Ивановна — доктор юридических наук, профессор, заведующий кафедрой экологического и аграрного права Белорусского государственного университета (Минск, Республика Беларусь)

МАТВЕЕВА Любовь Дмитриевна — доктор исторических наук, профессор, заведующий кафедрой туризма, гостиничного и ресторанного сервиса Института экосистем бизнеса и креативных индустрий Уфимского государственного нефтяного технического университета (Уфа, Российская Федерация)

МЕДВЕДЕВ Николай Павлович — доктор политических наук, профессор, главный редактор издательства «Наука сегодня» (Москва, Российская Федерация)

МИРАЛИЁН Киёмиддин Абдусалимзода — доктор политических наук, доцент, председатель ячейки Народно-демократической партии Таджикистана в Хатлонской области, координатор Молодежной межпарламентской ассамблеи государств СНГ Парламента Республики Таджикистан (Душанбе, Республика Таджикистан)

МИХАЙЛОВА Наталья Вячеславовна — доктор политических наук, доцент, профессор кафедры публичной политики, истории государства и права Российского университета дружбы народов (Москва, Российская Федерация)

МОХОВ Виктор Павлович — доктор исторических наук, профессор, декан гуманитарного факультета Пермского национального исследовательского политехнического университета (Пермь, Российская Федерация)

МУДАРИСОВ Равиль Зуфарович — доктор исторических наук, доцент, профессор кафедры философии, истории и права Уфимского филиала Финансового университета при Правительстве Российской Федерации (Уфа, Российская Федерация)

МУРАТШИН Фларит Рашитович — доктор юридических наук, доцент, профессор кафедры экологического и трудового права Института права Уфимского университета науки и технологий (Уфа, Российская Федерация)

МУХАМЕТЗЯНОВА-ДУГГАЛ Регина Массаровна — доктор политических наук, главный научный сотрудник отдела религиоведения Института этнологических исследований имени Р. Г. Кузеева Уфимского федерального исследовательского центра РАН (Уфа, Российская Федерация)

НАЗАРОВА Ульяна Анатольевна — доктор экономических наук, доцент, директор ГАОУ ДПО РБ «Учебный центр государственной службы занятости населения» (Уфа, Российская Федерация)

НИГМАТУЛЛИН Ришат Вахидович — доктор юридических наук, профессор, заведующий кафедрой международного и интеграционного права Института права Уфимского университета науки и технологий (Уфа, Российская Федерация)

ПАНАЧЕВ Валерий Дмитриевич — доктор социологических наук, профессор, профессор кафедры физической культуры Пермского государственного технического университета (Пермь, Российская Федерация)

ПОЛИЩУК Николай Иванович — доктор юридических наук, профессор, профессор кафедры теории государства и права, международного и европейского права Академии права и управления Федеральной службы исполнения наказаний (Рязань, Российская Федерация)

РАХМАТУЛЛИНА Зугура Ягануровна — доктор философских наук, профессор, директор Института истории, языка и литературы Уфимского научного центра Российской академии наук (Уфа, Российская Федерация)

РЫКОВА Инна Николаевна — доктор экономических наук, академик РАЕН, руководитель Центра отраслевой экономики Научно-исследовательского финансового института Министерства финансов Российской Федерации (Москва, Российская Федерация)

САФИН Фаиль Габдуллович — доктор исторических наук, профессор, главный научный сотрудник, заведующий отделом этнополитологии Института этнологических исследований имени Р. Г. Кузеева Уфимского федерального исследовательского центра Российской академии наук (Уфа, Российская Федерация)

СТЕГНИЙ Василий Николаевич — доктор социологических наук, профессор, профессор кафедры социологии и политологии Пермского национального исследовательского политехнического университета (Пермь, Российская Федерация)

ТАГАРИЕВА Ирма Рашитовна — доктор педагогических наук, доцент, заместитель научного руководителя Научно-исследовательского института стратегии развития образования Башкирского государственного педагогического университета имени М. Акмуллы (Уфа, Российская Федерация)

ТЕРНОВАЯ Людмила Олеговна — доктор исторических наук, профессор, профессор кафедры социологии и управления Московского автомобильно-дорожного государственного технического университета (МАДИ) (Москва, Российская Федерация)

ТЛЕПИНА Шолпан Валерьевна — доктор юридических наук, профессор, заведующий кафедрой международного права Евразийского национального университета имени Л. Н. Гумилева (Астана, Республика Казахстан)

УСМАНОВА Резида Минияровна — доктор юридических наук, доцент, декан юридического факультета Стерлитамакского филиала Уфимского университета науки и технологий (Стерлитамак, Российская Федерация)

ФЕЛЬДМАН Павел Яковлевич — кандидат политических наук, доцент, доцент кафедры философии и социологии Академии труда и социальных отношений (Москва, Российская Федерация)

ФОМЕНКОВ Артем Александрович — доктор исторических наук, доцент, доцент кафедры социально-политических коммуникаций Института международных отношений и мировой истории Нижегородского государственного университета имени Н. И. Лобачевского (Нижний Новгород, Российская Федерация)

ХАБИБУЛЛИНА Айгуль Рафкатовна — доктор исторических наук, доцент, директор Уфимской санаторной школы-интерната № 2 (Уфа, Российская Федерация)

ЧЕПУС Алексей Викторович — доктор юридических наук, доцент кафедры конституционного права Института права и национальной безопасности Российской академии народного хозяйства и государственной службы при Президенте Российской Федерации (Москва, Российская Федерация)

ЭРГАШЕВА Шахло Тургуновна — кандидат экономических наук, профессор, директор Инновационного ресурсного центра повышения квалификации по международным стандартам финансовой отчетности и аудита при Ташкентском государственном экономическом университете (Ташкент, Республика Узбекистан)

ЮНУСОВА Дилфуза Исраиловна — доктор педагогических наук, кандидат физико-математических наук, профессор, профессор кафедры математики и методики ее преподавания Ташкентского государственного педагогического университета имени Низами (Ташкент, Республика Узбекистан)

ЯМАЛОВА Эльвира Наилевна — доктор политических наук, профессор, и. о. проректора по информационной политике Уфимского университета науки и технологий (Уфа, Российская Федерация)

РЕДАКЦИОННАЯ КОЛЛЕГИЯ:

БАРАНОВА Екатерина Сергеевна — кандидат юридических наук, доцент кафедры теории государства и права Института права Уфимского университета науки и технологий (Уфа, Российская Федерация)

БОЧАРОВА Татьяна Евгеньевна — ответственный секретарь журнала «Вестник БИСТ (Башкирского института социальных технологий)», начальник отдела научной редакции (журнал «Вестник БИСТ») и издательской деятельности Башкирского института социальных технологий (филиала) Академии труда и социальных отношений (Уфа, Российская Федерация)

БЫСТРОВ Александр Ильич — кандидат технических наук, доцент, доцент кафедры экономики и информационных технологий Башкирского института социальных технологий (филиала) Академии труда и социальных отношений (Уфа, Российская Федерация)

ГАЛИЕВА Гульназ Физратовна — доктор экономических наук, доцент, директор Центра карьеры Уфимского государственного нефтяного технического университета (Уфа, Российская Федерация)

НИГМАТУЛЛИН Ирек Газизович — кандидат экономических наук, доцент кафедры экономики и информационных технологий Башкирского института социальных технологий (филиала) Академии труда и социальных отношений (Уфа, Российская Федерация)

СУЛЕЙМАНОВ Артур Рамилевич — кандидат политических наук, доцент кафедры международных отношений, истории и востоковедения Уфимского государственного нефтяного технического университета (Уфа, Российская Федерация)

Vestnik BIST

(Bashkir Institute of Social Technologies)

ISSN 2078-9025

No. 1 (66) • 2025

12+

"ECONOMICS"

DOI: 10.47598/2078-9025-2025-1-66



Founder:

Educational Institution
of Trade Unions
of higher education
"Academy of Labour
and Social Relations"

Scientific journal

Published since 2009. Published every three months.

ПИ № ФС77-34653 dated 2nd December, 2008

Upon decision of the Presidium of the Higher Attestation Commission (HAC) of the Ministry of Education and Science of the Russian Federation the scientific journal "Vestnik BIST (Bashkir Institute of Social Technologies)" is included in the list of peer-reviewed scientific publications HAC, which should be published basic scientific results of dissertations for the degree of Candidate of Science, for the degree of Doctor of Science in scientific specialties: 5.2.3. Regional and Sectoral Economy; 5.2.4. Finance; 5.2.6. Management; 5.5.2. Political Institutions, Processes, Technologies; 5.1.2. Public Legal (State Legal) Sciences.

JOURNAL EDITORS:

NIGMATULLINA Tanzilya Altafovna — Editor-in-Chief, Doctor of Political Sciences, Candidate of Historical Sciences, Associate Professor, Director, Head of the Department of Political Science, History, Theory of State and Law, Bashkir Institute of Social Technologies (branch) of the Academy of Labor and Social Relations (Ufa, Russian Federation)

VELTS Rakhil Yakovlevna — Deputy Editor-in-Chief, Candidate of Philological Sciences, Associate Professor, Academic Secretary, Bashkir Institute of Social Technologies (branch) of the Academy of Labor and Social Relations (Ufa, Russian Federation)

ALIMARDANOV Mukhamadi Ibragimovich — Doctor of Economics Sciences, Professor, Professor of the Department of Economics and Tourism, Oriental University (Tashkent, Republic of Uzbekistan)

AMIROVA Lyudmila Aleksandrovna — Doctor of Pedagogical Sciences, Associate Professor, Chief Researcher of the Department of Scientific Research of the Bashkir State Pedagogical University named after M. Akmula (Ufa, Russian Federation)

ANTOSHKIN Viktor Nikolaevich — Doctor of Sociological Sciences, Candidate of Philosophy, Professor, Professor of the Department of Financial, Accounting and Tax Technologies, Ufa branch of the Volga University of Water Transport (Ufa, Russian Federation)

ARZAMASKIN Nikolay Nikolaevich — Doctor of Law, Professor, Head of the Department of Theory and History of State and Law, Ulyanovsk State University (Ulyanovsk, Russian Federation)

ARISTARHOVA Margarita Konstantinovna — Doctor of Economic Sciences, Professor, Head of the Department of Financial, Accounting, Tax Technologies, Ufa University of Science and Technology (Ufa, Russian Federation)

ASADULLIN Nail Mirvaeich — Doctor of Pedagogical Sciences, Professor, Director of the Research Institute of Strategic Development of Education (Ufa, Russian Federation)

ASONOV Nikolai Vasilyevich — Doctor of Political Sciences, Candidate of Historical Sciences, Professor, Professor of the Department of Political Science, Institute of History and Politics, Moscow Pedagogical State University (Moscow, Russian Federation)

AKHMEDOVA Guzalkhon Utkurovna — Doctor of Law Sciences, Associate Professor of the Department of Criminalistics and Forensic Expertise, Tashkent State Law University (Tashkent, Republic of Uzbekistan)

BURKHANOVA Flyura Bulatovna — Doctor of Sociological Sciences, Professor, Chief Researcher, Laboratory of Regional Studies of Quality of Life, Institute of Sociology, Federal Research Sociological Center of the Russian Academy of Sciences (Ufa, Russian Federation)

GALIEV Farit Khatipovich — Doctor of Law, Candidate of Historical Sciences, Associate Professor, Head of the Department of Theory of State and Law, Institute of Law, Ufa University of Science and Technology (Ufa, Russian Federation)

GALLYAMOV Rushan Rakhimzyanovich — Doctor of Sociological Sciences, Candidate of Philosophy, Professor, Chief Researcher, Institute of Ethnological Research named after R. G. Kuzeev, Ufa Federal Research Center of the Russian Academy of Sciences (Ufa, Russian Federation)

GAREEVA Nailya Alfrifovna — Candidate of Economic Sciences, Associate Professor, Head of the Department of Finance and Credit, Nizhnekamsk branch of Kazan Innovation University named after V. G. Timiryasov (Nizhnekamsk, Russian Federation)

GAYAZOV Alfis Sufiyanovich — Doctor of Pedagogical Sciences, Professor, Rector of the Institute of Development of Education of the Republic of Bashkortostan (Ufa, Russian Federation)

GYAZOV Aidarbek Toktorovich — Doctor of Economic Sciences, Professor, Rector, Batken State University (Batken, Kyrgyz Republic)

DAVLATOV Kudrat Kambarovich — Doctor of Economic Sciences, Professor, Rector, Tajik Technical University named after academician M. S. Osimi (Dushanbe, Republic of Tajikistan)

Editorial and publisher address: 74/2 Prospekt Oktyabrya, Ufa, the Republic of Bashkortostan, 450054

E-mail: vestnikBIST@mail.ru

Website: vestnik-bist.ru

ZAINASHEVA Zarima Gafarovna — Doctor of Economic Sciences, Professor, Professor of the Department of Regional Economics and Management, Institute of Business Ecosystems and Creative Industries, Ufa State Petroleum Technological University (Ufa, Russian Federation)

KODIROV Firuz Abdulkhafizovich — Candidate of Economic Sciences, Associate Professor, Vice-Rector for International Relations, Tajik State Financial and Economic University (Dushanbe, Republic of Tajikistan)

KRIVTSOV Artem Igorevich — Doctor of Economic Sciences, Professor, Professor of the Department of Management, Marketing and Foreign Economic Activity named after I. N. Gerchikova, Moscow State Institute of International Relations of the Ministry of Foreign Affairs of the Russian Federation (Moscow, Russian Federation)

LATYPOV Vadim Sagityanovich — Doctor of Law, Associate Professor, Professor of the Department of Criminal Law, Procedure and Civil Law, Bashkir Institute of Social Technologies (branch) of the Academy of Labor and Social Relations (Ufa, Russian Federation)

LYAPUNTSOVA Elena Vyacheslavovna — Doctor of Technical Sciences, Professor, Professor of the IBM-7 Department, Moscow State Technical University named after N. E. Bauman (Moscow, Russian Federation)

MAKAROVA Guzel Ilyasovna — Doctor of Sociological Sciences, Candidate of Philosophical Sciences, Associate Professor, Chief Researcher of the Department of Ethnological Research, Institute of History named after Sh. Marjani, Academy of Sciences of the Republic of Tatarstan (Kazan, Russian Federation)

MAKAROVA Tamara Ivanovna — Doctor of Law, Professor, Head of the Department of Environmental and Agrarian Law, Belarusian State University (Minsk, Republic of Belarus)

MATVEEVA Lyubov Dmitrievna — Doctor of Historical Sciences, Professor, Head of the Department of Tourism, Hotel and Restaurant Services, Institute of Business Ecosystems and Creative Industries, Ufa State Petroleum Technological University (Ufa, Russian Federation)

MEDVEDEV Nikolai Pavlovich — Doctor of Political Sciences, Professor, Editor-in-Chief of the Publishing house "Science Today" (Moscow, Russian Federation)

MIRALIYON Kiyomiddin Abdusalimzoda — Doctor of Political Sciences, Associate Professor, Chairman of the cell of the People's Democratic Party of Tajikistan in the Khatlon region, Coordinator of the Youth Inter-Parliamentary Assembly of the CIS States of the Parliament of the Republic of Tajikistan (Dushanbe, Republic of Tajikistan)

MIKHAILOVA Natalya Vyacheslavovna — Doctor of Political Sciences, Associate Professor, Professor of the Department of Public Policy, History of State and Law, Peoples' Friendship University of Russia (Moscow, Russian Federation)

MOKHOV Viktor Pavlovich — Doctor of Historical Sciences, Professor, Dean of the Faculty of Humanities, Perm National Research Polytechnic University (Perm, Russian Federation)

MUDARISOV Ravil Zufarovich — Doctor of Historical Sciences, Associate Professor, Professor of the Department of Philosophy, History and Law, Financial University under the Government of the Russian Federation, Ufa Branch (Ufa, Russian Federation)

MURATSHIN Flarit Rashitovich — Doctor of Law Sciences, Associate Professor, Professor of the Department of Environmental and Labor Law, Institute of Law, Ufa University of Science and Technology (Ufa, Russian Federation)

MUKHAMEDZYZANOVA-DUGGAL Regina Massarovna — Doctor of Political Sciences, Chief Researcher of the Department of Religious Studies, Institute of Ethnological Research named after R. G. Kuzeev, Ufa Federal Research Center of the Russian Academy of Sciences (Ufa, Russian Federation)

NAZAROVA Uliana Anatolyevna — Doctor of Economic Sciences, Associate Professor, Director, Training Center of the State Employment Service (Ufa, Russian Federation)

NIGMATULLIN Rishat Vakhidovich — Doctor of Law Sciences, Professor, Head of the Department of International and Integration Law, Institute of Law, Ufa University of Science and Technology (Ufa, Russian Federation)

PANACHEV Valery Dmitrievich — Doctor of Sociological Sciences, Professor, Professor of the Department of Physical Culture, Perm State Technical University (Perm, Russian Federation)

POLISCHUK Nikolay Ivanovich — Doctor of Law, Professor, Professor of the Department of Theory of State and Law, International and European Law, Academy of Law and Management of the Federal Penitentiary Service (Ryazan, Russian Federation)

RAKHMATULLINA Zugura Yaganurovna — Doctor of Philosophical Sciences, Professor, Director, Institute of History, Language and Literature, Ufa Scientific Center of the Russian Academy of Sciences (Ufa, Russian Federation)

RYKOVA Inna Nikolaevna — Doctor of Economic Sciences, Academician of the Russian Academy of Natural Sciences, Head of the Center of Industry Sector Economics, Research Financial Institute of the Ministry of Finance of the Russian Federation (Moscow, Russian Federation)

SAFIN Fail Gabdullovich — Doctor of Historical Sciences, Professor, Chief Researcher, Head of the Department of Ethnopolitical Science, Institute of Ethnological Research named after R. G. Kuzeev, Ufa Federal Research Center of the Russian Academy of Sciences (Ufa, Russian Federation)

STEGNIY Vasily Nikolaevich — Doctor of Sociological Sciences, Professor, Professor of the Department of Sociology and Political Science, Perm National Research Polytechnic University (Perm, Russian Federation)

TAGARIEVA Irma Rashitovna — Doctor of Pedagogical Sciences, Associate Professor, Deputy Scientific Director of the Research Institute for Education Development Strategy, Bashkir State Pedagogical University named after M. Akmulla (Ufa, Russian Federation)

TERNOVAYA Lyudmila Olegovna — Doctor of Historical Sciences, Professor, Professor of the Department of Sociology and Management, Moscow Automobile and Highway State Technical University (MARI) (Moscow, Russian Federation)

TLEPINA Sholpan Valerievna — Doctor of Law, Professor, Head of the Department of International Law, Eurasian National University named after L. N. Gumilyov (Astana, Republic of Kazakhstan)

USMANOVA Rezida Miniyarovna — Doctor of Law, Associate Professor, Dean of the Faculty of Law, Ufa University of Science and Technology, Sterlitamak branch (Sterlitamak, Russian Federation)

FELDMAN Pavel Yakovlevich — Candidate of Political Sciences, Associate Professor, Associate Professor of the Department of Philosophy and Sociology, Academy of Labor and Social Relations (Moscow, Russian Federation)

FOMENKOV Artem Aleksandrovich — Doctor of History Sciences, Associate Professor, Associate Professor of the Department of Socio-Political Communications, Institute of International Relations and Pestilence History, Nizhny Novgorod State University named after N. I. Lobachevsky (Nizhny Novgorod, Russian Federation)

KHABIBULLINA Aigul Rafkatovna — Doctor of Historical Sciences, Associate Professor, Director of the Ufa Sanatorium-Boarding School No. 2 (Ufa, Russian Federation)

CHEPUS Alexey Viktorovich — Doctor of Law, Associate Professor of the Department of Constitutional Law, Institute of Law and National Security, Russian Academy of National Economy and Public Administration (Moscow, Russian Federation)

ERGASHEVA Shahlo Turgunovna — Candidate of Economic Sciences, Professor, Director of the Innovative Resource Center for Advanced Studies in International Financial Reporting and Auditing Standards, Tashkent State Economic University (Tashkent, Republic of Uzbekistan)

YUNUSOVA Dilfuza Israilovna — Doctor of Pedagogical Sciences, Candidate of Physical and Mathematical Sciences, Professor, Professor of the Department of Mathematics and Methods of Teaching, Tashkent State Pedagogical University named after Nizami (Tashkent, Republic of Uzbekistan)

YAMALOVA Elvira Nailevna — Doctor of Political Sciences, Professor, Acting Vice-Rector for Information Policy, Ufa University of Science and Technology (Ufa, Russian Federation)

EDITORIAL BOARD:

BARANOVA Ekaterina Sergeevna — Candidate of Law Sciences, Associate Professor of the Department of Theory of State and Law, Institute of Law, Ufa University of Science and Technology (Ufa, Russian Federation)

BOCHAROVA Tatyana Evgenievna — Executive Secretary of the journal "Vestnik BIST (Bashkir Institute of Social Technologies)", Head of the Scientific Editorial Department ("Vestnik BIST") and Publishing Department, Bashkir Institute of Social Technologies (branch) of the Academy of Labor and Social Relations (Ufa, Russian Federation)

BYSTROV Alexander Ilyich — Candidate of Technical Sciences, Associate Professor, Associate Professor of the Department of Economics and Information Technologies, Bashkir Institute of Social Technologies (branch) of the Academy of Labor and Social Relations (Ufa, Russian Federation)

GALIEVA Gulnaz Fizratovna — Doctor of Economic Sciences, Associate Professor, Director of the Career Center, Ufa State Petroleum Technological University (Ufa, Russian Federation)

NIGMATULLIN Irek Gazizovich — Candidate of Economic Sciences, Associate Professor of the Department of Economics and Information Technologies, Bashkir Institute of Social Technologies (branch) of the Academy of Labor and Social Relations (Ufa, Russian Federation)

SULEIMANOV Artur Ramilevich — Candidate of Political Sciences, Associate Professor of the Department of International Relations, History and Oriental Studies, Ufa State Petroleum Technological University (Ufa, Russian Federation)

СОДЕРЖАНИЕ

ЭКОНОМИКА И МЕНЕДЖМЕНТ ПРЕДПРИЯТИЙ	11
Д. М. Диваева, К. А. Данилова Адаптация подходов к HR-бренду для розничной торговли: вызовы и решения.	11
М. Б. Жернакова Современные направления развития теории управления и проблемы их реализации в практике деятельности организаций	20
Л. Р. Загитова, М. Р. Денекиев, И. Р. Загитова, Э. Р. Хурамшина Государственно-частное партнерство в субъектах Российской Федерации: общая характеристика	26
Е. Ю. Кузьмина Новые подходы к устойчивому развитию российских компаний в условиях санкций.	31
А. А. Стародубова, Д. Д. Исхакова Оценка трансфера технологий между странами ЕАЭС	36
А. И. Ченцов Организационно-управленческие аспекты формирования и развития рынка торгово-сервисных услуг	40
СОЦИАЛЬНЫЕ АСПЕКТЫ ЭКОНОМИКИ	47
К. Е. Кирсанов, Д. О. Даниелян Влияние технологий искусственного интеллекта на качество жизни.	47
ФИНАНСЫ И СТРАХОВАНИЕ	54
Н. М. Блаженкова, Н. Г. Ираева, Э. Р. Калимуллина, А. Р. Раимова Развитие исламского банкинга в Республике Башкортостан	54
А. М. Мифтахова, И. Ф. Сагитова Защита субъектов сельскохозяйственного страхования: проблемы и перспективы развития.	59

ИСТОРИЧЕСКИЕ ИССЛЕДОВАНИЯ	64
С. С. Лебедева, А. И. Низамова, Н. В. Хасанова Социально-экономическая деятельность Военного Министерства в области развития подведомственных промышленных предприятий и их персонала, обеспечивающих обороноспособность государства во второй половине XIX — начале XX вв.	64
А. И. Низамова, И. В. Галимзянов, Н. В. Хасанова Зарождение системы профессионального обучения в России на примере уральских заводов в XVIII–XIX вв.	75
ПРАВОВЫЕ ВОПРОСЫ ЭКОНОМИКИ	82
Е. И. Шевалдина, К. С. Шевалдина Нормативно-правовые и экономические аспекты обеспечения безопасности образовательных учреждений с помощью систем видеонаблюдения.	82
АВТОРАМ	90

CONTENTS

ECONOMY AND ENTERPRISE MANAGEMENT	11
D. M. Divaeva, K. A. Danilova Adapting HR-brand approaches for retail: challenges and solutions	11
M. B. Zhernakova Modern directions of development of management theory and problems of their implementation in the practice of organizations	20
L. R. Zagitova, M. R. Denekiyev, I. R. Zagitova, E. R. Khuramshina Public-private partnership in the subjects of the Russian Federation: general characteristics	26
E. Yu. Kuzmina New approaches to the sustainable development of russian companies in the face of sanctions	31
A. A. Starodubova, D. D. Iskhakova Assessment of technology transfer between the EAEU countries	36
A. I. Chentsov Organizational and managerial aspects of the formation and development of the trade and service services market	40
SOCIAL ASPECTS OF ECONOMY	47
K. E. Kirsanov, D. O. Danielyan The impact of artificial intelligence technologies on the quality of life	47
FINANCE AND INSURANCE	54
N. M. Blazhenkova, N. G. Iraeva, E. R. Kalimullina, A. R. Raimova Development of islamic banking in the Republic of Bashkortostan	54
A. M. Miftakhova, I. F. Sagitova Protection of agricultural insurance entities: problems and prospects of development	59

HISTORICAL STUDIES	64
S. S. Lebedeva, A. I. Nizamova, N. V. Khasanova Socio-economic activity of the military ministry in the field of development of subsidiary industrial enterprises and their personnel, ensuring the defense capability of the state in the second half of the 19 th and early 20 th centuries	64
A. I. Nizamova, I. V. Galimzyanov, N. V. Khasanova The origin of the system of vocational training in Russia by the example of Ural factories in the 18 th –19 th centuries	75
LEGAL ISSUES OF ECONOMICS	82
E. I. Shevaldina, K. S. Shevaldina Regulatory, legal and economic aspects of ensuring the safety of educational institutions using video surveillance systems	82
FOR AUTHORS	90

Научная статья
УДК 339.138
doi: 10.47598/2078-9025-2025-1-66-11-19

АДАПТАЦИЯ ПОДХОДОВ К HR-БРЕНДУ ДЛЯ РОЗНИЧНОЙ ТОРГОВЛИ: ВЫЗОВЫ И РЕШЕНИЯ

Диана Маратовна Диваева^{1✉}, Ксения Александровна Данилова²

^{1,2}Уральский федеральный университет имени первого президента России Б. Н. Ельцина, Екатеринбург, Россия

¹divaevadd@yandex.ru[✉], <https://orcid.org/0009-0001-8596-6001>

²k.a.danilova@urfu.ru, <https://orcid.org/0000-0002-6778-6672>

Аннотация. В статье исследуются аспекты развития HR-бренда в розничной торговле, акцентируется его значимость для привлечения и удержания сотрудников. Исследование выявило необходимость специфичных подходов к HR-бренду и подчеркнуло важность взаимоотношений линейного персонала с руководителями, отраженных в mNPS, а также учет региональных и должностных различий. Статья будет полезна HR-специалистам и руководителям в розничной торговле, стремящимся улучшить стратегии управления человеческими ресурсами.

Ключевые слова: HR-бренд, текучесть персонала, розничная торговля, удержание персонала, лояльность персонала, вовлеченность персонала, индекс лояльности персонала к компании

Для цитирования: Диваева Д. М., Данилова К. А. Адаптация подходов к HR-бренду для розничной торговли: вызовы и решения // Вестник БИСТ (Башкирского института социальных технологий). 2025. № 1 (66). С. 11–19. <https://doi.org/10.47598/2078-9025-2025-1-66-11-19>.

Research article

ADAPTING HR-BRAND APPROACHES FOR RETAIL: CHALLENGES AND SOLUTIONS

Diana M. Divaeva^{1✉}, Ksenia A. Danilova²

^{1,2}Ural Federal University named after the first President of Russia B. N. Yeltsin, Ekaterinburg, Russia

¹divaevadd@yandex.ru[✉], <https://orcid.org/0009-0001-8596-6001>

²k.a.danilova@urfu.ru, <https://orcid.org/0000-0002-6778-6672>

Abstract. The article examines aspects of HR brand development in retail, its importance is emphasized for attracting and retaining employees. The study revealed the need for specific approaches to the HR brand and emphasized the importance of the relationship between line staff and managers, reflected in MNPs, as well as taking into account regional and job differences. The article will be useful for HR specialists and managers in the retail industry seeking to improve human resource management strategies.

Keywords: HR-brand, staff turnover, retail, staff retention, staff loyalty, staff engagement, staff loyalty index to the company

For citation: Divaeva D. M., Danilova K. A. Adapting HR-brand approaches for retail: challenges and solutions. *Vestnik BIST (Bashkirskogo instituta social`ny`x texnologij)* = *Vestnik BIST (Bashkir Institute of Social Technologies)*. 2025;1(66):11–19. (In Russ.). <https://doi.org/10.47598/2078-9025-2025-1-66-11-19>.

В современном мире розничная торговля сталкивается с множеством вызовов, связанных с привлечением и удержанием квалифицированных сотрудников. Актуальность темы обусловлена высокой конкуренцией на рынке труда и снижением уровня безработицы по России за 2023–2024 гг. до рекордного уровня, что заставляет компании искать новые способы укрепления своего HR-бренда. HR-бренд играет ключевую роль в формировании имиджа компании как работодателя и влияет на ее способность привлекать и удерживать таланты.

Существующий научный пробел заключается в недостаточном изучении специфических подходов HR-бренда, применимых именно к массовому персоналу розничной торговли. Литературный обзор показал, что успешные стратегии включают маркетинг персонала и создание ценностного предложения работодателя, однако не все аспекты адаптированы для розничной торговли. Научная новизна данной работы заключается в исследовании необходимости использования специфичных инструментов HR-бренда для розничной торговли, а также анализе влияния взаимоотношений с руководителями на удовлетворенность сотрудников, что отражается в показателе mNPS.

Методология исследования включает диагностику существующих подходов и проведение собственного эмпирического исследования. Это позволяет выявить ключевые факторы, влияющие на мотивацию и удовлетворенность сотрудников, и предложить рекомендации для улучшения HR-бренда в компаниях розничной торговли.

HR-бренд является важным элементом стратегии управления человеческими ресурсами, и его значение подчеркивается в различных исследованиях. Согласно Н. Б. Фатеевой, Н. Н. Симачковой, Л. Н. Петровой, С. В. Петряковой и Н. А. Чертаковой, «HR-бренд — это имидж компании в сознании сотрудников и на рынке труда в целом» [1]. Авторы также подчеркивают, что это восприятие организации, которое определяет, кем будет укомплектован штат компании. Даже если организация не занимается целенаправленно развитием HR-бренда, он все равно существует.

Эти же авторы в ином исследовании отмечают, что HR-брендинг представляет собой со-

вокупность мероприятий, направленных на улучшение позиций работодателя на рынке труда. В условиях минимального уровня безработицы и нехватки квалифицированных кадров компании должны быть привлекательными для соискателей, чтобы успешно набирать персонал. Это подчеркивает необходимость поддержки и развития конкурентоспособного HR-бренда. Отсюда вытекает и тема конкуренции между компаниями за ценные кадры.

В ходе изучения научных трудов можно прийти к заключению, что концепция HR-бренда тесно связана с такими понятиями, как маркетинг персонала, внутриорганизационный маркетинг, бренд компании, а также с уровнем удовлетворенности, лояльности, вовлеченности и приверженности сотрудников.

Маркетинг в сфере HR, или маркетинг персонала, подразумевает применение маркетинговых стратегий и инструментов для привлечения, удержания и развития талантливых сотрудников внутри компании. В традиционном маркетинге продукт — это товар или услуга, которые предлагает компания, а клиенты — потребители. В маркетинге в HR компания сама становится продуктом, а ее сотрудники — потребителями [2].

Одним из важных аспектов успешного HR-брендинга является понимание различий между лояльностью, вовлеченностью и приверженностью сотрудников и умение грамотно их измерять. Эти понятия часто используются как синонимы, но на самом деле они имеют разные значения и последствия для бизнеса. Лояльность работника, как отмечают О. А. Рассказова, И. В. Воронова и Ю. И. Притула, определяется как «эмоциональная привязанность к организации и желание оставаться ее частью» [3]. Она включает удовлетворенность работой, ощущение заботы со стороны компании и удовлетворенность карьерой. Лояльность отличается от вовлеченности тем, что она больше связана с эмоциональным отношением к организации, а не с активными действиями.

С. В. Федечкин подчеркивает, что лояльность персонала является важным показателем привязанности сотрудника к организации и его идентификации с ней. Высокий уровень лояльности способствует повышению эффективности работы сотрудников и улучшению показателей организации [4].

Вовлеченность, по мнению Р. А. Долженко, связана с активным отношением работника к организации и определяется его поведением, а не только эмоциями. Это поведение объективно характеризует вовлеченность, показывая, что делает сотрудник и как он себя ведет в долгосрочной перспективе. Приверженность, в свою очередь, предполагает преданное отношение к организации, но не обязательно сопровождается активными действиями сотрудника [5].

Преимущества этих понятий в том, что они помогают охарактеризовать разное отношение сотрудников к организации. Это способствует разработке конкретных стратегий по улучшению HR-бренда. Некоторые понятия больше связаны с эмоциями сотрудника, а не с его активными действиями. Другие же, наоборот, фокусируются на конкретных шагах и поведении работника. Поэтому, чтобы понять, что именно мы хотим проанализировать у сотрудников, нужно подбирать подходящие инструменты и ориентироваться на успешные практики лидеров отрасли.

Важность понимания различий между данными понятиями помогает влиять на текучесть персонала. Текучесть кадров — одна из самых острых проблем в сфере розничной торговли, которая может привести к снижению эффективности работы компании [6]. Именно поэтому многие организации особое внимание уделяют формированию сильного HR-бренда, который помогает привлечь и удержать талантливых сотрудников. Выбор сферы розничной торговли для исследования обусловлен ее динамичным характером и высокой конкуренцией на рынке.

В условиях высокой конкуренции на рынке труда и необходимости удержания квалифицированных сотрудников, компании розничной торговли должны уделять особое внимание развитию своего HR-бренда. Одним из ключевых аспектов, способствующих повышению лояльности и вовлеченности сотрудников, является создание привлекательных условий труда и уникального ценностного предложения работодателя. Автор Е. Ю. Шубина в своем исследовании описывает модель ценностного предложения работодателя — *EVP (Employer Value Proposition)*. Она включает девять ключевых параметров: увлекательная деятельность, воз-

можность продвижения по карьерной лестнице, конкурентная заработная плата, уважение к личным ценностям работника, перспективы профессионального роста, комфортная рабочая атмосфера, этичность и честность, разнообразные возможности и гибкий график работы [7]. Однако использование этой модели для массового персонала и розничной торговли имеет свои ограничения. Например, такие факторы, как увлекательная работа и карьерный рост, могут быть не столь значимы для некоторых массовых профессий, которые часто воспринимаются как временные и не предполагают значительного профессионального развития. Либо они могут быть важны только для определенной группы соискателей, которые уверены, что с начальных позиций и без опыта работы можно достичь успеха в карьере.

Также на специфичность данной группы персонала указывают в своей работе А. А. Литвинюк и Е. А. Косарева, рассматривая специфику технологических процессов в сфере торговли, которая предполагает использование массового персонала с невысоким порогом входа. Это позволяет нанимать сотрудников без профессиональной подготовки. Однако такая тенденция приводит к использованию низкооплачиваемой рабочей силы, что может вызывать недостаточную лояльность работников. В связи с этим появился термин «незрелый персонал» — сотрудники, не заинтересованные в выполнении своих обязанностей и не мотивированные существующей системой стимулирования, а также склонные быстро менять работу [8]. Поэтому, разрабатывая ценностное предложение по модели *EVP*, компании-работодатели розничной торговли должны учитывать специфику каждой группы из всей структуры своего персонала.

Для успешного развития HR-бренда в розничной торговле при разработке стратегии необходимо учитывать множество факторов. Однако для того, чтобы эффективно адаптировать и применять эти стратегии, необходимо провести диагностику существующего инструментария развития HR-бренда. Это позволит выявить сильные и слабые стороны текущих подходов и определить области, требующие улучшения.

В 2023 году X5 Group повысила привлекательность своего HR-бренда, получив платино-

вый статус в рейтинге Forbes и улучшив позиции в других рейтингах [9]. Несмотря на это, текучесть кадров в компании составила 36%, превысив норму для отрасли на 6%. Компания внедрила единую систему подбора персонала, оптимизировала процесс найма и сократила затраты. Развита реферальные программы и внутренние каналы привлечения сотрудников.

X5 Group продолжила цифровизацию HR-процессов: внедрила систему «Личный кабинет сотрудника» и автоматизировала сбор обратной связи. Кроме того, компания обновила программу преемственности и создала центр развития для перспективных сотрудников, сформировав кадровый резерв [10].

В отчете об устойчивом развитии X5 Group можно найти информацию о том, какие меры позволили компании добиться высокого уровня вовлеченности сотрудников. Цели X5 Group до 2025 года включают поддержание вовлеченности сотрудников на уровне не ниже 80%, повышение привлекательности бренда работодателя и поддержание eNPS на уровне не ниже 40%. К концу 2023 года eNPS составлял 45,3%.

Корпоративная культура X5 Group строится на ценностях, таких как уважение, клиентоориентированность и честность, которые интегрированы в HR-процессы. Компания активно развивает внутренние коммуникации, используя методологию «agile», и поддерживает корпоративный дух через мероприятия, такие как виртуальная площадка «happy.x5». Работа с молодежью и привлечение самозанятых также являются важными направлениями.

Тем не менее, в данных направлениях работы над HR-брендом компания может столкнуться с такими вызовами, как сопротивление новым технологиям, риск информационной перегрузки и культурные различия в многонациональной среде. Это свойственно крупным ритейлерам, штат которых насчитывает тысячи человек. Эти аспекты требуют особого внимания для поддержания конкурентоспособности бренда работодателя на рынке труда.

X5 Group использовала комплексный подход к внутренним коммуникациям:

1) общая коммуникационная кампания: была направлена на информирование сотрудников и внедрение новых практик в рабочие процессы на всех уровнях организации;

2) обратная связь: топ-менеджмент открыт к диалогу через различные проекты, например, «Неформат» и «Кофе с топом»;

3) создание сообществ по интересам: в рамках этой инициативы были созданы различные сообщества;

4) амбассадоры бренда: сотрудники активно участвовали в продвижении ценностей компании;

5) гендерное равенство: компания стремилась создать равные условия при подборе сотрудников.

Преимущества подхода X5 Group к внутренним коммуникациям состоят в охвате всего персонала, укреплении корпоративной культуры и информировании сотрудников о стратегических инициативах, оптимизации процесса найма и повышении вовлеченности работников. Внедрение такого подхода требует времени. Наличие корпоративного портала, горячих линий, проведение вебинаров способствуют укреплению доверия между сотрудниками и руководством, но важно обеспечить качественную обработку обращений. Создание сообществ позитивно влияет на корпоративную культуру и повышает удовлетворенность сотрудников. Опросы выявили мотивационные факторы для разных групп персонала и состояние HR-бренда компании.

Анализ результатов работы коммуникационных инструментов HR-бренда X5 Group позволил сделать несколько выводов, полезных для других компаний в розничной торговле:

1) уточнились мотивационные факторы розничного персонала — улучшение условий труда, соблюдение баланса работы и личной жизни, снижение стресса, так как персонал компании отмечает это в опросах;

2) единая коммуникационная стратегия укрепляет корпоративную культуру и повышает вовлеченность сотрудников;

3) регулярные опросы и открытые каналы обратной связи помогают решать проблемы работников;

4) работа над гендерными стереотипами и создание инклюзивной рабочей среды расширяют аудиторию соискателей.

Не менее важно рассмотреть еще одного крупного игрока на рынке российского ритейла — АО «Тандер», работающего под торго-

вой маркой «Магнит». В 2023 году в компании «Магнит» наблюдалась высокая текучесть кадров — 66,8%, что вдвое больше нормального уровня. Несмотря на это, компания продолжает развиваться и показывает хорошие финансовые результаты. Это подчеркивает необходимость анализа HR-бренда.

По данным официальной отчетности, компания выделяет следующие основные направления работы с сотрудниками: улучшение условий труда, повышение эффективности организации работы, внедрение гибких форм занятости и развитие будущих компетенций [11]. Но есть несоответствие между вовлеченностью и удовлетворенностью трудом сотрудников, поэтому нужно глубже изучить причины увольнений.

«Магнит» активно развивает стратегию управления человеческими ресурсами, чтобы повысить лояльность и вовлеченность сотрудников. Основные направления работы с персоналом заключаются в повышении организационной эффективности, внедрении гибких форм занятости и развитии необходимых компетенций на будущее. По результатам проводимых опросов за отчетный 2023 год, уровень вовлеченности сотрудников компании достиг 86%. Основными инструментами являются:

1. исследование вовлеченности и удовлетворенности посредством опросов: регулярные исследования помогают улучшать условия труда, но выявлена их недостаточная анонимность. На это указывает расхождение между оцененным уровнем вовлеченности и реальными отзывами персонала на внешних ресурсах;

2. система вознаграждения и грейдирования: обеспечивает справедливость и перспективы карьерного роста;

3. конкурсы профессионального мастерства: повышают привлекательность бренда и мотивируют сотрудников;

4. социальная и нематериальная поддержка: укрепляет чувство принадлежности, но не все сотрудники могут воспользоваться материальной поддержкой;

5. обучение и развитие: широкий спектр программ способствует профессиональному росту, но требует постоянного обновления;

6. программа наставничества: способствует передаче знаний, но требует значительных усилий для поддержания активности;

7. целевое привлечение и релокация: помогает восполнить дефицит кадров, но может сталкиваться с трудностями интеграции.

«Магнит» использует разнообразные каналы коммуникации, такие как электронные рассылки и внутренние порталы, для поддержания открытости и прозрачности, и многим они похожи на ранее рассмотренные инструменты в X5 Group. В отличие от X5 Group, «Магнит» делает акцент на социальную поддержку и наставничество, что может быть более привлекательным для сотрудников, ищущих стабильность и развитие.

Для поиска возможных причин в разнице показателей вовлеченности и текучести мы провели анализ позиционирования HR-бренда на внешних источниках, таких как рабочие сайты и платформы для отзывов сотрудников. Обе компании имеют брендированные страницы работодателей, где подробно описаны все преимущества, и представить какие-либо сложности работы в компании весьма трудно. Однако на сайтах с отзывами работающие и бывшие сотрудники оценили обе компании в среднем на 3,5 из 5.

В «Магнит» розничный персонал оценивает работу на 3,3 балла из 5, что является средним значением из 7199 оценок. Из них почти 50% поставили оценки от 1 до 3 баллов. Это может указывать на внутренние проблемы в компании, особенно в отношении уровня дохода и условий для отдыха. На платформе «Правда сотрудников» сотрудниками выражается недовольство по поводу несоответствия заработной платы прилагаемым усилиям и многозадачности работы. Анализ также показал, что в большинстве регионов зарплаты в «Магните» соответствуют среднерыночным. Это указывает на то, что проблема заключается не в размере заработной платы, а в ее соответствии реальной нагрузке. А в X5 Group несмотря на то, что зарплаты ниже рыночных, общие оценки сотрудников выше, чем у «Магнит». Разница в оценках сотрудников и зарплат между X5 Group и «Магнит» подчеркивает важность нематериальных факторов и корпоративной культуры в формировании удовлетворенности сотрудников.

Схожие проблемы в двух крупных ритейлерах свидетельствуют о том, что розничная тор-

говля часто требует от соискателей готовности к работе в условиях высокой нагрузки и многозадачности. Это может приводить к выгоранию и недовольству, если не обеспечены адекватные условия для отдыха и восстановления и не набрано необходимое количество персонала, а также если данные условия труда не будут компенсированы другими преимуществами, например бонусами, ДМС и т. д.

В процессе изучения существующих практик и инструментов развития HR-бренда в розничной торговле выявлены значительные пробелы в данных, которые препятствуют полному пониманию специфики управления HR-брендом среди персонала. Недостаток информации о влиянии региональных различий, восприятии сотрудниками своей роли, специфических потребностях в улучшении условий труда и зависимости вовлеченности от функционала требует более глубокого анализа.

С целью снижения обозначенного информационного дефицита летом 2024 г. нами было проведено собственное эмпирическое исследование мотивации, удовлетворенности и вовлеченности сотрудников. Основным методом исследования — анонимное выборочное анкетирование. В опросе приняли участие 3851 сотрудник, занимающие позиции кассиров, продавцов, товароведов, сотрудников охраны, кладовщиков и менеджеров торгового зала крупной розничной сети, включающей 20 супермаркетов. Название ритейлера по соглашению с ним

не разглашается. Цель исследования заключается в выявлении ключевых факторов, влияющих на мотивацию и удовлетворенность сотрудников, а также определение направлений совершенствования подходов HR-брендинга.

Участникам опроса задавались вопросы, касающиеся их увлеченности работой, идентификации своего труда как важного для стратегических целей компании, возможности раскрытия своих способностей, а также их долгосрочных планов относительно работы в компании. Вопросы включали оценку по шкале от 1 до 5, где 1 означало «абсолютно не согласен», а 5 — «абсолютно согласен». Например, вопросы были следующими: «Я увлечен своей работой», «Моя работа несет большое значение для стратегических целей компании», «На работе я могу полностью раскрыть свои способности».

В ходе исследования выяснилось, что региональные различия играют роль в формировании мотивации и вовлеченности. В Казани, Иркутске, Екатеринбурге и Москве индекс абсолютной мотивации оказался наиболее высоким — от 48,2 до 50,1. В то время как в Ростове-на-Дону этот показатель был значительно ниже — всего 20,6. Эти результаты могут быть связаны с различными факторами, такими как экономическая ситуация в регионе, уровень жизни, наличие крупных компаний и так далее. На рисунке 1 продемонстрировано распределение уровня удовлетворенности по городам.

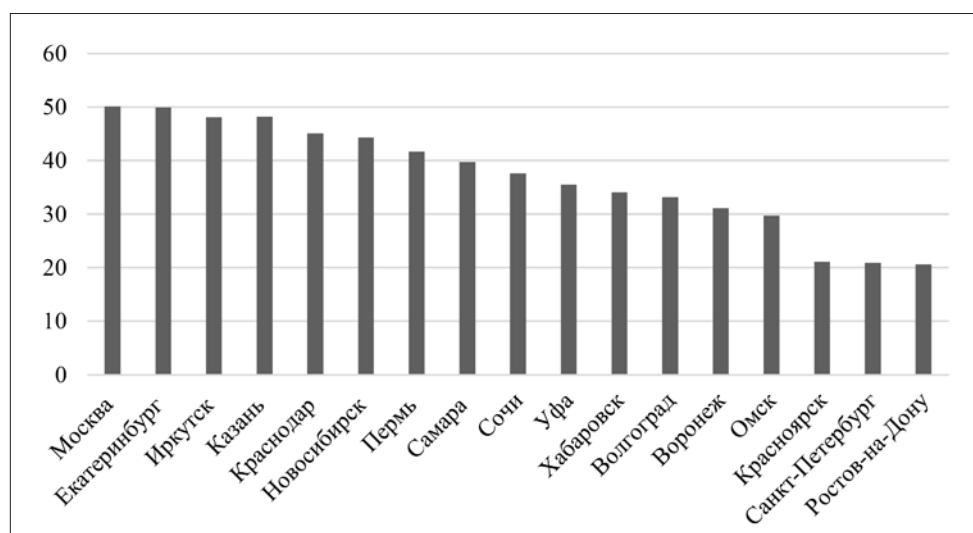


Рисунок 1 — Динамика индекса абсолютной мотивации по регионам

Figure 1 — Dynamics of the absolute motivation index by region

Индекс лояльности сотрудников к компании (eNPS) составил 47,5%, что выше, чем у ранее рассмотренных ритейлеров, таких как «Магнит» и X5 Group, но сохраняются направления совершенствования, основными среди которых являются система оплаты труда и условия отдыха. Эти аспекты подчеркивают важность физического и эмоционального благополучия сотрудников. Анализ показателя mNPS, отражающего готовность сотрудников рекомендовать работу под началом своих непосредственных руководителей, выявил, что 59% розничного персонала готовы рекомендовать своих начальников. Этот показатель превышает общий индекс eNPS компании, составляющий 47,5%, что может свидетельствовать о значительной роли взаимоотношений с непосредственными руководителями в общей удовлетворенности сотрудников и представляет собой одно из направлений будущих исследований. Интерес представляет тот факт, что показатели mNPS в разных магазинах компании коррелируют с результатами eNPS, что предполагает общую тенденцию в уровне лояльности и удовлетворенности сотрудников. Совершенствование корпоративной культуры и взаимоотношений сотрудников с непосредственным руководителем, вероятно, будет способствовать формированию общего положительного имиджа работодателя.

В ходе исследования было отмечено, что уровень мотивации варьируется в зависимо-

сти от должности и стажа. Руководители и специалисты имеют более высокую мотивацию, в то время как сотрудники с рутинными задачами, такие как кладовщики и охранники, могут испытывать недостаток стимулов и признания (рис. 2). Ожидается, более высокий уровень удовлетворенности и мотивированности продемонстрировали сотрудники с более длительным стажем.

Основные предложения сотрудников по улучшению касаются увеличения оплаты труда и условий отдыха. В категории оплаты труда сотрудники особенно выделяют такие моменты, как размер оплаты труда, возможность пересмотра системы мотивации, расширение штата сотрудников. В разделе условий труда выделили обеспечение комфортных помещений для отдыха и минимизацию переработок. Эти выводы подчеркивают необходимость комплексного подхода к развитию HR-бренда, учитывающего региональные особенности, должностные различия и стаж работы сотрудников.

Анализ существующих подходов к HR-брендингу в розничной торговле на примере таких компаний, как X5 Group и «Магнит» выявил, что комплексный подход к внутренним коммуникациям и развитие корпоративной культуры способствуют повышению вовлеченности и удовлетворенности сотрудников. Однако выявленный разрыв между реальными отзывами сотрудников и официальными отчетами

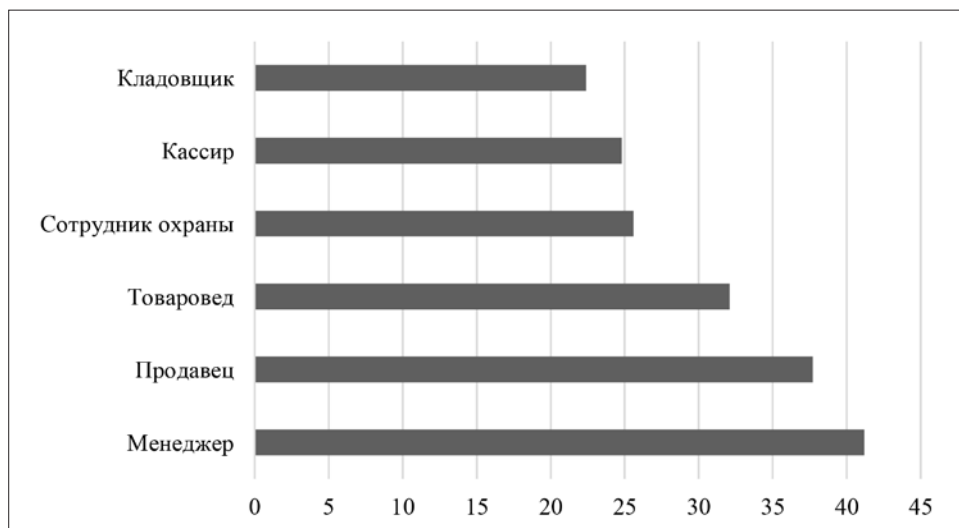


Рисунок 2 — Распределение индекса абсолютной мотивации по должностям
Figure 2 — Distribution of the absolute motivation index by positions

подчеркивает необходимость пересмотра методов сбора информации об их удовлетворенности. Чтобы минимизировать риск некорректных ответов и получить более точные данные, необходимо создание условий для анонимности.

Исследование выявило необходимость использования подхода к HR-бренду, специфичного именно для розничной торговли, а именно:

1) учет региональных различий: в регионах могут быть разные экономические условия, уровень жизни, культурные особенности и другие факторы, которые влияют на мотивацию и удовлетворенность сотрудников. Например, в крупных городах с высоким уровнем жизни социальное давление может побуждать людей к более высоким профессиональным достижениям и большему стремлению к карьерному росту. В таких регионах сотрудники могут иметь более высокие ожидания от компании, чем в небольших городах;

2) учет должностных различий: при разработке HR-стратегии необходимо находить пути повышения вовлеченности и мотивации как

для руководителей и специалистов, так и для сотрудников с рутинным функционалом, при котором высок риск быстрого выгорания;

3) учет различий по стажу работы: особое внимание следует уделить сотрудникам, которые уже преодолели основные сложности адаптации на новом месте, то есть имеют стаж от 6 месяцев, и работать над усилением их интереса к работе, поскольку примерно через полгода после начала работы они начинают сравнивать свои реальные условия труда с первоначальными ожиданиями и представлениями о корпоративной жизни.

4) значимость работы линейных руководителей: отраженная в показателе mNPS, подчеркивает, что взаимоотношения с непосредственными руководителями играют ключевую роль в удовлетворенности сотрудников, значит, компаниям розничной торговли следует уделять особое внимание профессионализму руководителей.

Эти меры позволят укрепить HR-бренд и создать положительный имидж компании как привлекательного работодателя.

Список источников

1. Петрякова С. В. Роль и значение HR-бренда / С. В. Петрякова, Н. Б. Фатеева, В. С. Кухарь и др. // Образование и право. 2023. № 5. С. 25–29.
2. Нагибина Н. И., Боровых К. О., Белоусова И. А. Восемь маркетинговых составляющих в HR: теоретический подход и практика компаний // Управление персоналом и интеллектуальными ресурсами в России. 2018. № 4. С. 75–81
3. Рассказова О. А., Воронова И. В., Притула Ю. И. Вовлеченность персонала и ее значение для сотрудника и организации // Телескоп: журнал социологических и маркетинговых исследований. 2023. № 4. С. 27–33.
4. Федечкин С. В. Современные методы формирования и повышения лояльности персонала ответственных организации и предприятий // Международный журнал гуманитарных и естественных наук. 2022. № 8-3. С. 202–204.
5. Долженко Р. А. Удовлетворенность, лояльность, вовлеченность персонала: уточнение и конкретизация понятий // Вестник Алтайского государственного аграрного университета. 2014. № 9. С. 157–161.
6. Ткач Д. Н. Некоторые аспекты развития розничной торговли в условиях цифровых трендов // Альманах «Крым». 2023. № 39. С. 45–53
7. Шубина Е. Ю. Формирование современной модели ценностного предложения работодателя в условиях глобальной трансформации рынка труда // Социально-трудовые исследования. 2023. № 4(5). С. 54–62.
8. Литвинюк А. А., Косарева Е. А. Актуальные проблемы управления персоналом в розничной торговле // Экономика, предпринимательство и право. 2020. № 3. С. 677–688.
9. X5 третий год в лидерах рейтинга лучших работодателей Forbes // Стратегия устойчивого развития X5 групп : официальный сайт. URL: <https://esg.x5.ru/ru/news/081123/> (дата обращения: 20.11.2024).
10. Отчет об устойчивом развитии. 2023 // X5 Group : официальный сайт. URL: <https://www.x5.ru/ru/investors/esg-reports/>.
11. Отчет об устойчивом развитии за 2023 год // ПАО «Магнит» : официальный сайт. URL: <https://sr2023.magnit.com/ru>.

References

1. Petryakova S. V. The Role and Importance of HR Brand / S. V. Petryakova, N. B. Fateeva, V. S. Kukhar, et al. *Obrazovanie i pravo = Education and Law*. 2023;(5):25–29. (In Russ.).
2. Nagibina N. I., Borovykh K. O., Belousova I. A. Eight Marketing Components in HR: Theoretical Approach and Company Practice. *Upravlenie personalom i intellektual`ny`mi resursami v Rossii = Personnel and Intellectual Resource Management in Russia*. 2018;(4):75–81. (In Russ.).
3. Rasskazova O. A., Voronova I. V., Pritula Yu. I. Personnel Engagement and Its Importance for Employees and Organizations. *Teleskop: zhurnal sociologicheskix i marketingovy`x issledovanij = Telescope: Journal of Sociological and Marketing Research*. 2023;(4):27–33. (In Russ.).
4. Fedechkin S. V. Modern methods of forming and increasing personnel loyalty in domestic organizations and enterprises. *Mezhdunarodny`j zhurnal gumanitarny`x i estestvenny`x nauk = International Journal of Humanities and Natural Sciences*. 2022;(8-3):202–204. (In Russ.).
5. Dolzhenko R. A. Satisfaction, loyalty, and personnel involvement: clarification and specification of concepts. *Vestnik Altajskogo gosudarstvennogo agrarnogo universiteta = Bulletin of the Altai State Agrarian University*. 2014;(9):157–161. (In Russ.).
6. Tkach D. N. Some aspects of retail trade development in the context of digital trends. *Al`manax «Kry`m» = Almanac "Crimea"*. 2023;(3):45–53. (In Russ.).
7. Shubina E. Yu. Formation of a modern model of the employer's value proposition in the context of global transformation of the labor market. *Social`no-trudovy`e issledovaniya = Social and labor studies*. 2023;(4(5)):54–62. (In Russ.).
8. Litvinyuk A. A., Kosareva E. A. Actual problems of personnel management in retail trade. *E`konomika, predprinimatel`stvo i pravo = Economy, entrepreneurship and law*. 2020;(3):677–688. (In Russ.).
9. X5 among the leaders of the Forbes best employers rating for the third year // X5 Group Sustainable Development Strategy : official site. (In Russ.). Available from: <https://esg.x5.ru/ru/news/081123/> (date of access: November 20, 2024).
10. Sustainable Development Report. 2023 // X5 Group: official site. (In Russ.). Available from: <https://www.x5.ru/ru/investors/esg-reports/>.
11. Sustainable Development Report for 2023 // PJSC Magnit: official site. (In Russ.). Available from: <https://sr2023.magnit.com/ru>.

Информация об авторах

Д. М. Диваева — магистрант;

К. А. Данилова — кандидат экономических наук, доцент кафедры менеджмента; научный сотрудник лаборатории по проблемам университетского развития.

Information about the authors

D. M. Divaeva — a Master's student;

K. A. Danilova — Candidate of Science (Economics), Associate Professor of the Department of Management; Research Fellow of the Laboratory for University Development Problems.

Статья поступила в редакцию 27.11.2024; одобрена после рецензирования 23.12.2024; принята к публикации 24.03.2025.

The article was submitted 27.11.2024; approved after reviewing 23.12.2024; accepted for publication 24.03.2025.

Вестник Башкирского института социальных технологий). 2025. № 1(66). С. 20–25
Vestnik BIST (Bashkir Institute of Social Technologies). 2025;1(66):20–25

Научная статья
УДК 334.012 (470)
doi: 10.47598/2078-9025-2025-1-66-20-25

СОВРЕМЕННЫЕ НАПРАВЛЕНИЯ РАЗВИТИЯ ТЕОРИИ УПРАВЛЕНИЯ И ПРОБЛЕМЫ ИХ РЕАЛИЗАЦИИ В ПРАКТИКЕ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ОРГАНИЗАЦИЙ

Марина Борисовна Жернакова

Государственный университет управления, Москва, Россия,
mzhernakova@yandex.ru, <https://orcid.org/0000-0003-1738-3776>

Аннотация. Статья посвящена оценке переходного состояния теории управления к новым принципам управленческой деятельности. Рассматриваются возможность и целесообразность использования в практике управления организациями, в зависимости от специфики их деятельности, всех декларируемых положений парадигмы «менеджмент 2.0». Акцентируется внимание на рациональном, сбалансированном подходе при использовании современных и классических принципов управления. Делается вывод о необходимости взаимоувязки между собой новых теоретических положений для формирования системы современного менеджмента.

Ключевые слова: новая парадигма управления, менеджмент 2.0, неформальное управление, децентрализация, демократизация, профессиональное обучение, развитие личности работника

Для цитирования: Жернакова М. Б. Современные направления развития теории управления и проблемы их реализации в практике деятельности организаций // Вестник БИСТ (Башкирского института социальных технологий). 2025. № 1 (66). С. 20–25. <https://doi.org/10.47598/2078-9025-2025-1-66-20-25>.

Research article

MODERN DIRECTIONS OF DEVELOPMENT OF MANAGEMENT THEORY AND PROBLEMS OF THEIR IMPLEMENTATION IN THE PRACTICE OF ORGANIZATIONS

Marina B. Zhernakova

State University of Management, Moscow, Russia,
mzhernakova@yandex.ru, <https://orcid.org/0000-0003-1738-3776>

Abstract. The article is devoted to the assessment of the transition state of management theory to new approaches and principles of management activity. The possibility and expediency of using all the declared provisions of the management 2.0 paradigm in the practice of managing organizations, depending on the specifics of their activities, is considered. Attention is focused on a rational, balanced approach when using modern and classical management principles. The conclusion is made about the need for the interconnection of new theoretical provisions with each other for the formation of a modern management system.

Keywords: new management paradigm, management 2.0, informal management, decentralization, democratization, professional training, employee personality development

For citation: Zhernakova M. B. Modern directions of development of management theory and problems of their implementation in the practice of organizations. *Vestnik BIST (Bashkirskogo instituta social`ny`x texnologij)* = *Vestnik BIST (Bashkir Institute of Social Technologies)*. 2025;1(66):20–25. (In Russ.). <https://doi.org/10.47598/2078-9025-2025-1-66-20-25>.

Стремительно меняющиеся условия, в которых работают сегодня российские организации, постоянно вносят свои коррективы в практику их деятельности. Изменения во внешней среде требуют от организаций быстрой и адекватной реакции, которая, во многих случаях, должна быть новой, иной, неочевидной с точки зрения накопленного опыта, в связи с чем будет иметь с трудом просчитываемые последствия. В таких условиях особенно остро стоит вопрос использования в практической управленческой работе теории управления, которая могла бы помочь руководителям ориентироваться в новой реальности, позволила бы опираться на положения, концепции, методики, способствующие обоснованию управленческих решений. Однако теория управления, находящаяся в последние десятилетия в состоянии перехода к новым подходам и концепциям, соответствующим современному этапу развитию производства и общества, сама находится в процессе своего формирования на новом уровне. Отсюда и множество идей, предложений, но в то же время и нестыковок в различных теоретических подходах. Однако практика человеческой деятельности в различных областях жизни общества требует ответов «здесь и сейчас», поэтому руководители решают управленческие задачи, опираясь на свои знания, опыт и интуицию, зачастую по своему трактуя имеющуюся теорию управления или совсем ее игнорируя.

Необходимость дальнейшего развития теории управления не оспаривается ни теоретиками, работающими в этой области, ни практиками [1–3]. Напротив, большинство специалистов сходится во мнении, что преодоление финансового, структурного, экологического, цивилизационного кризисов, наблюдаемых сегодня в мире, связано с выработкой новых подходов, методов, моделей управления. В то же время эти методы, модели и подходы должны быть адекватны реалиям деятельности конкретных организаций, иначе теория остается абстрактным построением и не может быть востребована практикой в силу своей неприменимости. В связи с этим интересно рассмотреть некоторые, на наш взгляд, оторванные от реальной жизни положения современной теории управления, которые иногда транслируют-

ся в статьях и публичных выступлениях и звучат слишком резко и однозначно, как рецепт гарантированного успеха, без указания на то, где, в каких организациях и при каких условиях этот рецепт принесет реальную пользу, а где останется благим пожеланием.

Например, отказ от классических подходов к управлению — миф, который выглядит довольно прогрессивно на фоне утверждений, что мы переходим к постиндустриальной экономике, в которой не нужны будут ни функции управления, ни иерархия управления, ни другие характерные для теории управления версии «менеджмент 1.0» принципы и постулаты.

Считается, что принципы классического менеджмента хорошо работают в условиях ресурсной экономики, когда главными факторами результативности являются материально-производственные и финансовые возможности организации. При этом решающими являются соблюдение принципов стандартизации процессов, специализация, построение строгой иерархии управления, планирование и контроль [2, с. 82–83]. В настоящее же время наука управления идет по пути смены парадигмы управления, а акцент делается на других вещах — гуманизации управления, самоорганизации, демократизации, развитию личности работника и др.

Не отрицая полезности постулатов новой парадигмы менеджмента, все же следует заметить, что нужно оценивать ситуацию, условия реализации деятельности и специфику каждой конкретной организации, поскольку не для всех и не всегда реализуемы декларируемые новые принципы. Для организации деятельности производственных предприятий большого масштаба производства, например, массового или серийного типа, сегодня еще нельзя отказаться от вертикали подчиненности, принципов построения производственных процессов и рационального разделения труда, контроля качества продукции и т. д. Классическую организацию работы предприятия можно и нужно дополнять новыми подходами, но при этом разумно оценивать возможности их применения. Более того — происходящая информатизация технологических и управленческих процессов опирается на структуры и системы, функции и полномочия, трудовые операции

и распределение прав и обязанностей, что в итоге позволяет алгоритмизировать процессы. Таким образом, положения инженерного подхода в управлении продолжают сегодня работать, решать современные задачи, но на новом технологическом уровне.

Оценивая постулаты теории менеджмента 2.0 с точки зрения их применения в практике работы российских компаний, нам представляется не совсем верным утверждение, что в современных организациях обязательно должны реализовываться неформальное управление, децентрализация, демократизация, лидерство (вместо руководства), приоритет групповой работы над индивидуальной, управление поведением работника на основе его личностного развития, обеспечение совпадения целей работника и организации. Вернее было бы сказать — не «должны реализовываться», а «в большей мере использоваться». Такая формулировка не просто смягчает утверждение, и оно перестает выглядеть новой догмой, но и призывает к гибкому подходу в принятии новых принципов управления, к учету специфики деятельности и возможностей конкретных организаций.

Так, например, неформальное управление возможно в не слишком крупных организациях, в основном занимающихся творческими, или поисковыми, проектными видами деятельности, где делегирование задач и полномочий работникам раскрепощает их творческую активность, повышает мотивацию, дает возможность самореализации. И даже в этих организациях сохраняется часть формального управления для поддержания внешних рамок деятельности — связей с государственными органами, общественными организациями, партнерами и клиентами, поскольку эти связи осуществляются формальными представителями организации в рамках их полномочий.

Также на практике ограничены возможности децентрализации управления, поскольку не в каждом виде деятельности можно позволить подразделениям и отдельным работникам принимать решения, влияющие, в конечном итоге, на всю организацию, и не позволяющие проводить единую экономическую, финансовую, кадровую политику, политику в области качества и т. д.

Вопрос демократизации управления или использования авторитарных методов управления также является спорным с точки зрения ожидаемых результатов в зависимости от рода деятельности предприятия. Так, демократия полезна для более полного использования способностей работников в сфере управления, но недопустима в управлении технологическими процессами, где существуют жесткие требования, которые не подлежат обсуждению работников. Аналогичная ситуация складывается при рассмотрении вопросов приоритета коллективной или индивидуальной работы, руководства или лидерства. Нельзя утверждать, что одно хорошо, а другое плохо, поскольку опять же все определяют специфика деятельности организации, специфика конкретного рабочего места, личность и предпочтения руководителя организации. И в том, и в другом случае могут быть получены и хорошие, и плохие результаты, хотя никто сегодня не будет отрицать полезность общей человекоориентированности организаций.

И еще более сложным является декларируемое в рамках гуманистической концепции менеджмента обеспечение совпадения целей работника и организации, при которых получается наивысшая эффективность, но которая достигается в исключительных случаях и ценой больших усилий со стороны руководства [4, с. 75–76].

К таким же чрезвычайно сложным вопросам относится и процесс управления поведением работника, развитие его личности, учет иррациональности поведения человека-работника. Не оспаривая безусловную полезность этих направлений управленческой деятельности с точки зрения получения наивысшего эффекта для организации в перспективе, заметим, что все это является чрезвычайно сложно реализуемым на практике. Сегодня работники, особенно молодые, активно учатся, повышают свою квалификацию, но в большей части случаев они делают это по собственной инициативе и в своих интересах, преследуя собственные цели. Так, по данным выборочного наблюдения трудоустройства выпускников, опубликованного Росстатом в 2021 г. 26,9% выпускников вузов, устроившихся на первую работу, проходили дообучение или переобучение,

в том числе за счет работодателя или государства — 5,5%, за собственный счет — 1,5%, без вложения средств — 19,5% [5]. По данным Росстата в 2020 году 9,4% руководителей и 6,5% специалистов прошли обучение в виде краткосрочных курсов, профессиональных тренингов, наставничества (в % от численности работников списочного состава, соответствующих категорий персонала). При этом наибольший процент участников (6,1%) обучающих программ составили работники 30–39 лет [3].

Целенаправленное обучение налажено в крупных, эффективно управляемых организациях, где повышение квалификации осуществляется по действительно нужным для выполнения работы направлениям. Оценить степень серьезности отношения организаций к проблеме профессионального обучения можно по наличию в их структуре учебных центров, корпоративных университетов, специализированных отделов по обучению персонала. Однако профессиональное обучение — это еще не развитие личности и не управление поведением работников. Методиками развития личности располагают узко подготовленные специалисты, консультанты, которые, как правило, не работают в штате небольших организаций. То есть, в большинстве малых, средних и даже крупных предприятий нет методик, организационных, материальных возможностей и специалистов для реализации программ развития личности работников. Более того, если оценивать целесообразность подобной большой, сложной, продолжительной во времени работы, то оказывается, что реальной пользы от нее организации во многих случаях не получают и поэтому вкладывать ресурсы (время, деньги, информацию) в это направление считают не нужным. Этот радикально выглядящий вывод основывается, в том числе, и на том, что время работы людей на одном рабочем месте в последние годы сильно сократилось.

По данным исследования, для большинства респондентов, участвовавших в опросе (56%), оптимальным сроком для работы на одном месте являются 3–5 лет, правда, только 32% опрошенных удавалось продержаться в компании такой срок. Для каждого пятого, по его утверждениям, оптимальный срок —

5–10 лет, но только 14% из них удалось проработать настолько долго в одной компании. Для 17% идеальным сроком для работы на одном месте являются 2 года [6].

Образовательная платформа GeekBrains в результате своего опроса получила данные, что самый длительный срок работы в одной компании для большинства россиян составляет всего три года (15%) [7].

Практика показывает, что во многих случаях после серьезного повышения квалификации работники увольняются, так как не видят возможностей своей самореализации на старом рабочем месте. То есть, попытки организации получить более высококвалифицированного сотрудника приводят к обратному эффекту — его потере. Отчасти причиной является непродуманная стратегия развития человеческого потенциала организации, когда обучение осуществляется для обучения, то есть важен сам факт повышения квалификации, а не совершенствование требуемых для рабочего места компетенций работника. Другой причиной увольнения после обучения или других мероприятий по развитию личности работников может быть ограниченное число должностных позиций, которые они считают привлекательными для себя в этой организации, или представление о том, что нужно «двигаться», а не продолжать работать в одной организации, что особенно характерно для молодых работников.

Таким образом, переход к принципам так называемого менеджмента 2.0, являясь теоретически правильным с точки зрения гуманизации труда и учета реалий современного бизнеса, является сложным и не всегда возможным для реализации на практике. На наш взгляд, это, большей частью, следствие эмпирического подхода к развитию науки и практики управления, который не предполагает обобщения и систематизации теоретических положений, не взаимоувязывает декларируемые принципы, а предлагает нам положительный практический опыт авторитетных специалистов и успешных компаний, либо обобщенные принципы и призывы наподобие того, что «менеджмент должен служить высшим целям» [8].

Сегодня в развитии науки управления зачастую наблюдаются противоречивые тенденции. Некоторые теоретические подходы явля-

ются несопоставимыми друг с другом по объектам приложения теории и возможностям ее использования. Иногда направления движения управленческой мысли выстраиваются параллельно и одни процессы никоим образом не пересекаются с другими и не отвечают реалиям деятельности организаций, что делает теоретические положения висящими в воздухе, хотя они и интересны сами по себе.

По нашему мнению, практика сегодня требует от теории управления упорядочивания

накопленных знаний, по возможности выстраивания их в целостную систему, определения приоритетных направлений исследований.

На современном этапе жизненно необходимо исследовать, анализировать и учитывать тенденции развития окружающего мира для того, чтобы сознательно создавать новую реальность и теорию управления, адекватную происходящим изменениям в окружающей действительности.

Список источников

1. Шрамченко Т. Б. Факторы и направления развития науки управления в современных условиях / Т. Б. Шрамченко, Г. М. Сундукова, С. М. Сычева, Н. В. Бобылева // Вестник БИСТ (Башкирского института социальных технологий). 2024. № 2 (63). С. 92–99.
2. Комаров С. В. Смена парадигмы менеджмента: саморазвивающиеся, самоорганизующиеся системы // Вестник ПНИПУ. Социально-экономические науки. 2013. № 20 (48). С. 82–97.
3. Подготовка (профессиональное образование и профессиональное обучение) и дополнительное образование работников организаций в 2020 г. : бюллетень // Федеральная служба государственной статистики : официальный сайт. URL: <https://rosstat.gov.ru/compendium/document/13287> (дата обращения: 11.01.2025).
4. Гагарина М. В. Смена парадигмы управления. Подходы к новому пониманию менеджмента, основанные на теории 2с-систем // Вестник ПНИПУ. Социально-экономические науки. 2015. № 2. С. 75–76.
5. Федеральное статистическое выборочное наблюдение трудоустройства выпускников, получивших среднее профессиональное и высшее образование // Федеральная служба государственной статистики : официальный сайт. URL: https://gks.ru/free_doc/new_site/population/trud/itog_trudoustr_2021/index.html (дата обращения: 12.01.2025).
6. Старожил vs новобранец: каков оптимальный срок для работы в компании // Карьерист.ру : сайт. URL: <https://careerist.ru/news/starozhil-vs-novobranec-kakov-optimalnyj-srok-dlya-raboty-v-kompanii.html> (дата обращения: 11.01.2025).
7. Россияне назвали самый долгий срок работы в одной компании // Известия : сайт. URL: <https://iz.ru/1459347/2023-01-24/rossiiane-nazvali-samyi-dolgiy-srok-raboty-v-odnoi-kompanii> (дата обращения: 12.01.2025).
8. Хэмел Г. Менеджмент 2.0: новая версия для нового века // Философия имени : сайт. URL: <https://filosofiya-imeni.webnode.ru/istina-2-02/menedzhment-2-0/gari-khemel-menedzhment-2-0-novaya-versiya-dlya-novogo-veka-25-printsipov-nachal-novogo-menedzhmenta/>.

References

1. Shramchenko T. B. Factors and directions of development of management science in modern conditions / T. B. Shramchenko, G. M. Sundukova, S. M. Sycheva, N. V. Bobyleva. *Vestnik BIST (Bashkirskogo instituta social`ny`x texnologij) = Bulletin of BIST (Bashkir Institute of Social Technologies)*. 2024;(2(63)):92–99. (In Russ.).
2. Komarov S. V. Shift in management paradigm: self-developing, self-organizing systems. *Vestnik PNIPIU. Social`no-e`konomicheskie nauki = Bulletin of PNIPIU. Social and Economic Sciences*. 2013;(20(48)):82–97. (In Russ.).
3. Training (vocational education and vocational training) and additional education of employees of organizations in 2020: bulletin. Federal State Statistics Service: official site. (In Russ.). Available from: <https://rosstat.gov.ru/compendium/document/13287> (date of access: January 11, 2025).
4. Gagarina M. V. Shift in management paradigm. Approaches to a new understanding of management based on the theory of 2c-systems. *Vestnik PNIPIU. Social`no-e`konomicheskie nauki = Bulletin of PNIPIU. Social and Economic Sciences*. 2015;(2):75–76. (In Russ.).
5. Federal statistical sample survey of employment of graduates with secondary vocational and higher education. Federal State Statistics Service: official site. (In Russ.). Available from: https://gks.ru/free_doc/new_site/population/trud/itog_trudoustr_2021/index.html (date of access: January 12, 2025).

6. Old-timer vs. newcomer: what is the optimal period of work in a company. Karerist.ru: site. (In Russ.). Available from: <https://careerist.ru/news/starozhil-vs-novobranec-kakov-optimalnyj-srok-dlya-raboty-v-kompanii.html> (date of access: January 11, 2025).

7. Russians named the longest period of work in one company. Izvestia: site. (In Russ.). Available from: <https://iz.ru/1459347/2023-01-24/rossiiane-nazvali-samyi-dolgii-srok-raboty-v-odnoi-kompanii> (date of access: January 12, 2025).

8. Hamel G. Management 2.0: a new version for the new century // Philosophy of the name: site. (In Russ.). Available from: <https://filosofiya-imeni.webnode.ru/istina-2-02/menedzhment-2-0/gari-khemel-menedzhment-2-0-novaya-versiya-dlya-novogo-veka-25-printsipov-nachal-novogo-menedzhmenta/>.

Информация об авторе

М. Б. Жернакова — кандидат экономических наук, доцент, доцент кафедры теории и организации управления.

Information about the author

M. B. Zhernakova — Candidate of Science (Economics), Associate Professor, Associate Professor of the Department of Theory and Organization of Management.

Статья поступила в редакцию 14.01.2025; одобрена после рецензирования 12.02.2025; принята к публикации 24.03.2025.

The article was submitted 14.01.2025; approved after reviewing 12.02.2025; accepted for publication 24.03.2025.

Вестник Башкирского института социальных технологий). 2025. № 1(66). С. 26–30
Vestnik BIST (Bashkir Institute of Social Technologies). 2025;1(66):26–30

Научная статья
УДК 332.1(470)
doi: 10.47598/2078-9025-2025-1-66-26-30

ГОСУДАРСТВЕННО-ЧАСТНОЕ ПАРТНЕРСТВО В СУБЪЕКТАХ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ: ОБЩАЯ ХАРАКТЕРИСТИКА

**Линиза Раисовна Загитова^{1✉}, Марат Рафилевич Денекиев²,
Индира Рахимзяновна Загитова³, Эльвина Рахимзяновна Хурамшина⁴**

¹Башкирский институт социальных технологий (филиал) Академии труда и социальных отношений, Уфа, Россия

^{2,3,4}Уфимский государственный нефтяной технический университет, Уфа, Россия

Автор, ответственный за переписку: Линиза Раисовна Загитова, linizarz@mail.ru

Аннотация. Государственно-частное партнерство представляет собой основанное на соглашении взаимовыгодное сотрудничество государства и частного сектора экономики, играющее ключевую роль в социально-экономическом развитии государства в целом, а также его отдельных административно-территориальных единиц. Государственно-частное партнерство представляется выгодным инструментом как для бизнеса, так и для государства, что реализуется как на федеральном, так и на региональном уровне. В данной статье анализируется система законодательства о государственно-частном партнерстве в Российской Федерации и ее субъектах, уделяется внимание этапам ее формирования и систематизации, а также определяются основные критерии, влияющие на оценку эффективности взаимодействия государства и бизнеса.

Ключевые слова: государственно-частное партнерство, государственный и частный секторы, субъекты Российской Федерации, социально-экономическое развитие

Для цитирования: Загитова Л. Р., Денекиев М. Р., Загитова И. Р., Хурамшина Э. Р. Государственно-частное партнерство в субъектах Российской Федерации: общая характеристика // Вестник БИСТ (Башкирского института социальных технологий). 2025. № 1 (66). С. 26–30. <https://doi.org/10.47598/2078-9025-2025-1-66-26-30>.

Research article

PUBLIC-PRIVATE PARTNERSHIP IN THE SUBJECTS OF THE RUSSIAN FEDERATION: GENERAL CHARACTERISTICS

Liniza R. Zagitova^{1✉}, Marat R. Denekiyev², Indira R. Zagitova³, Elvina R. Khuramshina⁴

¹Bashkir Institute of Social Technologies (branch) of the Academy of Labor and Social Relations, Ufa, Russia

^{2,3,4}Ufa State Petroleum Technological University, Ufa

Corresponding author: Liniza Raisovna Zagitova, linizarz@mail.ru

Abstract. Public-private partnership is a mutually beneficial cooperation between the state and the private sector of the economy based on an agreement, which plays a key role in the socio-economic development of the state as a whole, as well as its individual administrative-territorial units. Public-private partnership is a beneficial tool for both business and the state, which is implemented at both the federal and regional levels. This article analyzes the system of legislation on public-private partnership in the Russian Federation and its subjects, pays attention to the stages of its formation and systematization, and defines the main criteria influencing the assessment of the effectiveness of interaction between the state and business.

Keywords: public-private partnership, public and private sectors, subjects of the Russian Federation, socio-economic

For citation: Zagitova L. R., Denekiyev M. R., Zagitova I. R., Khuramshina E. R. Public-private partnership in the subjects of the Russian Federation: general characteristics. *Vestnik BIST (Bashkirskogo instituta social'ny`x texnologij) = Vestnik BIST (Bashkir Institute of Social Technologies)*. 2025;(1(66)):26–30. (In Russ.). <https://doi.org/10.47598/2078-9025-2025-1-66-26-30>.

Государственно-частное партнерство (ГЧП) представляет собой взаимовыгодное сотрудничество публичного и частного партнерства, основными признаками которого являются долгосрочность отношений, справедливое распределение рисков, а также объединение государственных и частных ресурсов в целях повышения экономической эффективности.

Взаимодействие государства и частного сектора имеет важное значение для решения общественно значимых задач и проблем, в том числе для развития социально-экономического развития государства. Формирование ГЧП как формы взаимодействия государства и бизнеса имеет длительный путь становления и развития, однако наиболее актуальным оно стало в последнее двадцатилетие.

Впервые понятие ГЧП формируется в 1980-е годы и представляет собой особые отношения, складывающиеся между государственными и частными секторами. При изучении данного правового явления встречаются различные формулировки понятия, в том числе частно-государственное партнерство, муниципально-частное партнерство, общественно-частное партнерство и др. Несмотря на наличие различных понятий, определяющих данное правовое явление, его содержание остается неизменным и базируется на двух аспектах: социальной значимости реализуемых проектов и распределении рисков при их реализации [1].

Законодательное закрепление понятие ГЧП получило на региональном уровне. Так, в Законе Санкт-Петербурга от 25.12.2006 № 627-100 «Об участии Санкт-Петербурга в государственно-частных партнерствах» закрепляется легальное определение рассматриваемого нами понятия, под которым необходимо понимать взаимовыгодное сотрудничество Санкт-Петербурга с российским или иностранным юридическим или физическим лицом либо действующим без образования юридического

лица по договору простого товарищества (договору о совместной деятельности) объединением юридических лиц в реализации социально значимых проектов, проектов, направленных на развитие образования, здравоохранения, социального обслуживания населения, физической культуры, спорта, культуры, туризма, транспортной и инженерной инфраструктур, инфраструктуры связи и телекоммуникаций в Санкт-Петербурге, которое осуществляется путем заключения и исполнения соглашений, в том числе концессионных [2].

На федеральном уровне определение рассматриваемого нами понятия было закреплено в 2015 году путем принятия федерального закона, учитывающего законодательный опыт, устанавливая и дополняя основные термины, применяемые в указанной сфере и расширяющие ее. Согласно ст. 3 Федерального закона от 13.07.2015 № 224-ФЗ «О государственно-частном партнерстве, муниципально-частном партнерстве в Российской Федерации и внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации» ГЧП представляет собой юридически оформленное на определенный срок и основанное на объединении ресурсов, распределении рисков сотрудничество публичного партнера, с одной стороны, и частного партнера, с другой стороны, которое осуществляется на основании соглашения о ГЧП, соглашения о муниципально-частном партнерстве, заключенных в целях привлечения в экономику частных инвестиций, обеспечения органами государственной власти и органами местного самоуправления доступности товаров, работ, услуг и повышения их качества [3].

Указанный нормативный правовой акт положил начало формированию единой системы правовых актов в области ГЧП, и, следовательно, существующие правовые акты на региональном уровне должны быть приведены в соответствие с принятым федеральным законом.

Так, система законодательства о ГЧП включает в себя нормативные правовые акты, принятые как на федеральном, так и на региональном уровне. На сегодняшний день законы о ГЧП приняты в 71 субъекте Российской Федерации.

Для систематизации нормативных правовых актов субъектов Российской Федерации в области ГЧП и формирования единой системы законодательства высказывалось мнение о необходимости принятия Федерального закона, регламентирующего данный правовой институт на региональном уровне. Проект данного федерального закона был разработан еще в 2012 году, однако закон так и не был принят. А ведь он мог бы стать модельным нормативным правовым актом, устанавливающим основные понятия и нормативные рекомендации в области взаимодействия регионов и частного сектора, а также детализирующим иные вопросы в рассматриваемой нами сфере.

Субъекты Российской Федерации активно внедряют механизмы ГЧП. К числу таких регионов могут быть отнесены, например, Москва (98,9 баллов), Нижегородская область (53,2 балла), Санкт-Петербург (42,6 баллов), Ленинградская область (42 балла), Пермский край (39,5 балла), которые в 2023 году оказались лидирующими регионами по результатам составленного Министерством экономического развития Российской Федерации ежегодного рейтинга [4].

Стоит отметить, что Республика Башкортостан занимает 12-е место с суммой баллов, равной 22,5.

Рейтинг Министерства экономического развития Российской Федерации не всегда формировался на основе существующих критериев, поскольку они были введены лишь в 2020 году путем принятия Приказа Минэкономразвития России от 19.12.2019 № 816 «Об организации работы в Минэкономразвития России по расчету показателя „Уровень развития сферы государственно-частного партнерства в субъекте Российской Федерации“», которым была утверждена Методика № 816.

До принятия Методики № 816 оценка ГЧП осуществлялась на основании факторов, изложенных в Методике № 266 и № 762. Причем, Методика № 266 была введена в 2014 году и просуществовала до 2018 года, поскольку ее действие было завершено принятием новой Методики № 762, действовавшей в 2018–2019 гг.

Методики № 266 и № 762 предусматривали иные показатели, которые были положены в основу оценки ГЧП в субъектах Российской Федерации. Так, эффективность реализации проектов в рамках взаимодействия государства и бизнеса осуществляется на основании таких критериев, как развитие институциональной среды субъекта Российской Федерации в сфере ГЧП, нормативно-правовое обеспечение сферы ГЧП в субъекте Российской Федерации, опыт реализации проектов ГЧП в субъекте Российской Федерации.

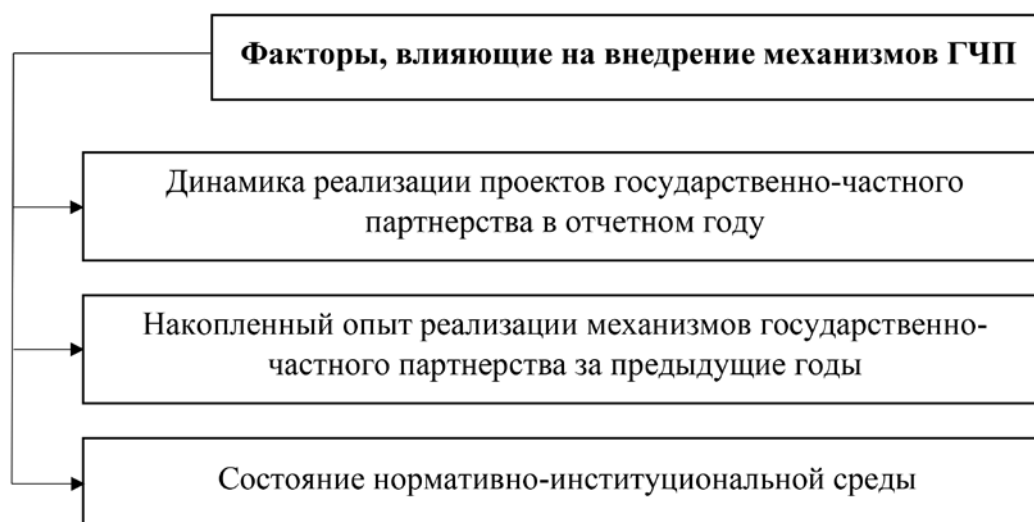


Рисунок 1 — Факторы, влияющие на внедрение механизмов ГЧП
Figure 1 — Factors influencing the implementation of PPP mechanisms

Таблица 1 — Группы регионов по уровню развития государственно-частного партнерства

№ п/п	Группы субъектов Российской Федерации	Процент ГЧП
1	Регионы-лидеры по уровню развития ГЧП	60–75
2	Регионы с высоким уровнем развития ГЧП	45–60
3	Регионы со средним уровнем развития ГЧП	35–45
4	Регионы с низким уровнем развития ГЧП	25–35
5	Регионы с очень низким уровнем развития ГЧП	0–25

Указанный рейтинг, формируемый Министерством экономического развития Российской Федерации, позволяет выделить группы регионов по уровню развития ГЧП (табл. 1).

В целом, на 2024 год приходится заключение 215 соглашений ГЧП и концессий на сумму в размере 2,3 трлн руб.

Стоит отметить, что регионами, которые лидируют по использованию механизмов ГЧП при реализации инфраструктурных проектов, являются: Амурская область (337), Тамбовская область (217) и Челябинская область (195) [3].

Широкое использование механизмов взаимодействия государства и бизнеса положительно сказывается на социально-экономическом развитии отдельного региона, а также государства в целом. Государство, несомненно, играет одну из ключевых ролей в экономике государства. Тем не менее, осуществление большинства проектов невозможно лишь собственными средствами государства, вследствие чего их реализации способствуют вложенные частными лицами средства. Механизмы государственно-частного сотрудничества внедряются в большинство сфер жизнедеятельности человека, включая коммунальную, транспортную инфраструктуру и др.

Слаженное взаимодействие государственного и частного секторов обеспечивает социально-экономическое развитие Российской Федерации и ее субъектов, способствует повышению уровня и качества жизни, а также улучшению социальной сферы, в том числе здравоохранения, образования и т. д.

Несмотря на это, в большинстве субъектов Российской Федерации уровень развития ГЧП представляется достаточно низким, что обусловлено целым рядом факторов, в том числе недостаточной проработкой нормативной правовой базы, недостаточным уровнем инвестиционной грамотности, а также малым количеством экспертов в данной области.

На основании вышеизложенного можно сделать вывод о том, что ГЧП является формой сотрудничества государства и частного сектора, имеющей свои преимущества для каждой из сторон данного правоотношения. ГЧП активно внедряется в различные сферы жизнедеятельности человека и осуществляется как на федеральном, так и на региональном уровне. Внедрение механизмов ГЧП на уровне субъектов Российской Федерации, несомненно, положительно сказывается на социальной, экономической сферах, выполняя поставленные стратегические цели по социально-экономическому развитию регионов.

Список источников

1. Хамзин В. Н. Частно-государственное партнерство как инструмент регионального социально-экономического развития // Экономика и социум. 2016. № 1(20). С. 927–932.
2. «Об участии Санкт-Петербурга в государственно-частных партнерствах» : Закон Санкт-Петербурга от 25.12.2006 № 627-100 : Принят Законодательным Собранием Санкт-Петербурга 20 декабря 2006 года : с изменениями на 26 октября 2021 года : Утратил силу с 10 марта 2025 года на основании Закона Санкт-Петербурга от 26 февраля 2025 года № 72-16 // LAW.RU: сайт. URL: <https://www.law.ru/npd/doc/docid/8442332/modid/80>.
3. «О государственно-частном партнерстве, муниципально-частном партнерстве в Российской Федерации и внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации» : Федеральный закон от 13.07.2015 № 224-ФЗ : Принят Государственной Думой 1 июля 2015 года : Одобрен Советом Феде-

рации 8 июля 2015 года : последняя редакция // КонсультантПлюс : сайт. URL: https://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_182660/.

4. Рейтинг субъектов Российской Федерации по уровню развития государственно-частного партнерства за 2023 год // Министерство экономического развития Российской Федерации : официальный сайт. URL: <https://www.investrm.ru/upload/4News/20240523/%D0%A0%D0%B5%D0%B9%D1%82%D0%B8%D0%BD%D0%B3%20%D0%A0%D0%A4%20%D0%BF%D0%BE%20%D0%93%D0%A7%D0%9F%202023.pdf>.

References

1. Khamzin V. N. Public-private partnership as a tool for regional socio-economic development // *Economy and Society*. 2016;(1(20)):927–932. (In Russ.).

2. "On the Participation of St. Petersburg in Public-Private Partnerships": Law of St. Petersburg dated December 25, 2006 No. 627-100: Adopted by the Legislative Assembly of St. Petersburg on 20 December 2006: with amendments on October 26, 2021: Repealed effective March 10, 2025 on the basis of the Law of St. Petersburg dated February 26, 2025 No. 72-16 // LAW.RU: site. (In Russ.). Available from: <https://www.law.ru/npd/doc/docid/8442332/modid/80>.

3. "On Public-Private Partnership, Municipal-Private Partnership in the Russian Federation and Amendments to Certain Legislative Acts of the Russian Federation": Federal Law dated July 13, 2015 No. 224-FL: Adopted by the State Duma on July 1, 2015: Approved by the Federation Council on July 8, 2015: latest version // ConsultantPlus: site. (In Russ.). Available from: https://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_182660/.

4. Rating of constituent entities of the Russian Federation by the level of development of public-private partnerships for 2023 // Ministry of Economic Development of the Russian Federation: official site. (In Russ.). Available from: <https://www.investrm.ru/upload/4News/20240523/%D0%A0%D0%B5%D0%B9%D1%82%D0%B8%D0%BD%D0%B3%20%D0%A0%D0%A4%20%D0%BF%D0%BE%20%D0%93%D0%A7%D0%9F%202023.pdf>.

Информация об авторах

Л. Р. Загитова — кандидат экономических наук, доцент кафедры экономики и информационных технологий;

М. Р. Денекиев — аспирант;

И. Р. Загитова — аспирант;

Э. Р. Хурамшина — аспирант.

Information about the authors

L. R. Zagitova — Candidate of Science (Economics), Associate Professor of the Department of Economics and Information Technology;

M. R. Denekiyev — a Postgraduate student;

I. R. Zagitova — a Postgraduate student;

E. R. Khuramshina — a Postgraduate student.

Статья поступила в редакцию 03.03.2025; одобрена после рецензирования 21.03.2024; принята к публикации 24.03.2025.

The article was submitted 03.03.2025; approved after reviewing 21.03.2025; accepted for publication 24.03.2025.

Вестник Башкирского института социальных технологий). 2025. № 1(66). С. 31–35
Vestnik BIST (Bashkir Institute of Social Technologies). 2025;1(66):31–35

Научная статья
УДК 338.24(470)
doi: 10.47598/2078-9025-2025-1-66-31-35

НОВЫЕ ПОДХОДЫ К УСТОЙЧИВОМУ РАЗВИТИЮ РОССИЙСКИХ КОМПАНИЙ В УСЛОВИЯХ САНКЦИЙ

Елена Юрьевна Кузьмина^{1,2}

¹Государственный университет управления, Москва, Россия, kuzmina.ey@mail.ru,
<https://orcid.org/0000-0001-6470-0426>

²Московский государственный университет управления Правительства Москвы имени Ю. М. Лужкова,
Москва, Россия

Аннотация. Активное участие многих российских компаний в ESG-повестке продиктовано не только борьбой за дешевые финансовые и другие ресурсы, в том числе и государственные, но и стремлением активно перенимать передовые зарубежные практики ведения бизнеса, следуя мировым экономическим тенденциям. В статье исследуется значение практики устойчивого развития как ключевого фактора успешной деятельности любой компании в современной бизнес-среде. Анализируются условия санкций, которые затормозили прежние темпы ESG-трансформации отечественного бизнеса. Отмечается, что условия политического и экономического кризиса, безусловно, сказались на ESG-повестке, но в целом взятый курс на следование принципам устойчивого развития в российском бизнесе сохранился. Рассматриваются успешные практики отечественных компаний, следующих экологическим, социальным и корпоративным ценностям. В заключении статьи предлагаются рекомендации по дальнейшему расширению и развитию практики устойчивого развития в России.

Ключевые слова: ESG-повестка, устойчивое развитие, глобальные инвестиции, «зеленая» экономика, социальная ответственность, санкции

Для цитирования: Кузьмина Е. Ю. Новые подходы к устойчивому развитию российских компаний в условиях санкций // Вестник БИСТ (Башкирского института социальных технологий). 2025. № 1 (66). С. 31–35. <https://doi.org/10.47598/2078-9025-2025-1-66-31-35>.

Research article

NEW APPROACHES TO THE SUSTAINABLE DEVELOPMENT OF RUSSIAN COMPANIES IN THE FACE OF SANCTIONS

Elena Yu. Kuzmina

¹State University of Management, Moscow, Russia, kuzmina.ey@mail.ru, <https://orcid.org/0000-0001-6470-0426>

²Yu. M. Luzhkov Moscow State University of the Government of Moscow, Moscow, Russia

Abstract. The active participation of many Russian companies in the ESG agenda is dictated not only by the struggle for cheap financial and other resources, including government resources, but also by the desire to actively adopt advanced foreign business practices, following global economic trends. The article examines the importance of the practice of sustainable development as a key factor for the successful operation of any company in a modern business environment. The conditions of sanctions that have slowed down the previous pace of ESG transformation of domestic business are analyzed. It is noted that the conditions of the political and economic crisis have certainly affected the ESG agenda, but in general, the course taken towards following the principles of sustainable development in Russian business has remained. The successful practices of domestic companies following environmental, social and corporate values are considered. The article concludes with recommendations for further expansion and development of the practice of sustainable development in Russia.

Keywords: ESG agenda, sustainable development, global investments, green economy, social responsibility, sanctions

For citation: Kuzmina E. Yu. New approaches to the sustainable development of Russian companies in the face of sanctions. *Vestnik BIST (Bashkirskogo instituta social`ny`x texnologij) = Vestnik BIST (Bashkir Institute of Social Technologies)*. 2025;(1(66)):31–35. (In Russ.). <https://doi.org/10.47598/2078-9025-2025-1-66-31-35>.

Модель развития современного общества строится на принципах устойчивого развития, которое подразумевает соблюдение баланса экологических, социальных и экономических интересов всех участников общественных отношений. Устойчивое развитие подразумевает развитие общества таким образом, чтобы потребности людей удовлетворялись без какого-либо ущерба для последующих поколений [1–2]. Эта модель устойчивого развития была разработана еще в 2015 году на заседании ООН: представители 193 стран поставили свои подписи под документом, который провозглашал 17 целей устойчивого развития. Именно в тот период большинство стран утвердилось во мнении, что глобальное развитие экономики, которое преследует только цели по максимизации прибыли, не оглядываясь на проблемы изменения климата, приводит к возрастающим экологическим проблемам, социальному неравенству и другим глобальным кризисам. Сложившаяся ситуация подтолкнула страны и бизнес-сообщества пересмотреть взгляд на мировую экономику и осознать важность устойчивого развития.

Во всем мире эксперты отмечают, что подавляющее число респондентов, а именно 83 % [3], подтверждают осознание перемен, без которых миру грозит множество катастроф, в том числе экологических. При этом, 68 % опрошиваемых ожидают активного участия правительств, крупного бизнеса и известных брендов в решении грозящих миру катастроф. В опросе, проводимом Edelman Trust Barometer, большинство надеется именно на бизнес-структуры, видя в них движущую силу ESG-повестки. Также многие эксперты высказывают мнения, что самым перспективным направлением должна стать «зеленая» экономика, глобальные инвестиции в возобновляемую энергетику и чистый транспорт [3].

Построение бизнес-процессов на принципах устойчивого развития становится ключе-

вым фактором успеха любой компании [4–5]. Все большее количество отечественных компаний становятся активными участниками ESG-повестки в любой сфере деятельности. Тенденции социальной, экологической и корпоративной ответственности современных отечественных компаний становятся все более популярными. По данным опросов рейтингового агентства «Эксперт РА» — лидера российского рынка ESG-оценки, доля компаний, которые раскрывают данные об устойчивом развитии, достигла 50 % уже в 2021 году. Связано это, прежде всего, с новым регулированием, которое государство предоставило бизнес-структурам [6].

Тренд устойчивого развития по-прежнему развивается, все большее число компаний (от корпораций до малых предприятий, от частных до государственных) говорят об актуальности социальных и экологических инициатив. ESG-повестка становится модным инструментом, который позволяет компании повысить качество внешнего и внутреннего взаимодействия, выделить приоритеты стратегического развития [7].

Современные политические условия и противоречия, а также международные санкции накладывают свой отпечаток и на реализацию принципов устойчивого развития во всем мире. Сначала казалось, что ESG-повестка вообще отойдет на второй план, поскольку существуют более важные вопросы. Но и российский бизнес, и компании, оставшиеся на российском рынке, не отказались от принципов устойчивого развития в своей деятельности, поскольку в сложившихся непростых условиях сохранять свои позиции на рынке оказалось не менее важным. Конечно, с российского рынка ушли так называемые флагманы ESG-развития, которыми были зарубежные корпорации. Это, несомненно, повлияло на развитие данного направления: по данным Национального ESG-Альянса за 2024 год российские компании оказались

в изоляции от прежней ESG-инфраструктуры, часть столкнулись с дефицитом некоторых видов ресурсов. Но вместе с тем несмотря на множество проблем российский бизнес продолжает свой курс, взятый на расширение практики устойчивого развития даже в непростых условиях санкций и экономической нестабильности. Безусловно, принципы устойчивого развития будут трансформироваться, но ключевые составляющие успешного развития отечественных компаний, основанные на следовании экологическим, социальным и корпоративным целям, будут сохраняться. И все же дальнейший вектор развития ESG-повестки российского бизнеса в современных условиях санкций может измениться. Этому способствуют сокращение доступа к финансовым ресурсам, снижение международного сотрудничества. В этих непростых условиях следование ESG-принципам становится еще более значимым для того, чтобы обеспечить устойчивость российского бизнеса, ведь в конечном итоге реализация ESG-принципов позволит отечественным компаниям снизить риски и повысить свою конкурентоспособность в долгосрочной перспективе.

Итак, для чего же российским компаниям в непростых условиях соблюдать принципы устойчивого развития? По мнению экспертов на это влияют несколько факторов: привлечение иностранных инвестиций и участие во внешних, например, восточноазиатских товарных рынках. Российский бизнес активно ведет развитие в этом направлении. Так, в сотрудничестве с российскими компаниями заинтересованы Гонконгская фондовая биржа, Национальная биржа Индии, которые предъявляют даже более жесткие требования к соответствию устойчивому развитию бизнеса, нежели европейские биржи. Российские инвесторы также меняют свой фокус при оценке компаний, учитывают актуальные социальные аспекты в нашей стране, а также важную углеродную повестку. Также на передний план выходят такие острые проблемы, как повышение качества жизни сотрудников и улучшение их эмоционального состояния.

Экологическая составляющая ESG-развития по-прежнему является актуальной, ее важность еще больше возросла в условиях кризиса. Многие отечественные компании стремятся снизить объемы своих производственных

отходов, повышают энергоэффективность производств, что в конечном результате экономит ресурсы компании, а значит, увеличивает прибыль. То есть ESG-повестка в конечном итоге влияет на инвестиционную привлекательность компаний. Так российские банковские структуры уже применяют практику предоставления кредитов предприятиям, учитывая ESG-рейтинг. Поэтому стимул внедрять ESG остается весьма актуальным.

Ведение бизнеса на принципах «зеленой» экономики позволяет компаниям повышать привлекательность своего бренда, и в частности, HR-бренд. В целом можно отметить общий тренд в российском бизнесе, ориентированный на ответственное потребление всех видов ресурсов [8].

Если говорить об экологической составляющей, то стоит отметить, что российские компании сместили фокус на более актуальные для нашей страны проблемы в настоящий период, в том числе и на региональном уровне.

Примерами реализации государственных программ по обеспечению экологической составляющей устойчивого развития городов в России являются проекты по озеленению территорий в Москве. Также значительный вклад в устойчивое развитие внесли различные программы энергосбережения. А за счет внедрения парогазовых технологий за последние 10 лет Москва сократила выбросы загрязняющих веществ в атмосферу от объектов теплоэнергетики на 40 % [9].

Также многие компании являются активными участниками федеральных проектов «Чистый воздух», «Чистая вода», «Экология». Так большое количество отечественных предприятий устанавливают специальные цифровые системы измерения и улавливания парниковых газов. Также следует отметить национальные проекты, направленные на достижение углеродной нейтральности [10].

Поэтому можно сделать вывод о том, что ESG развивается в нашей стране независимо от западных стран. И таким драйвером развития этого является актуальная климатическая повестка, которая не имеет национальных границ. Россия за пять лет, включая текущий год, может потерять до 3 трлн руб. из-за изменения климата, следует из подсчетов Сбербанка,

которые были представлены на климатической конференции ООН» (COP28) [11], поэтому предлагается создание климатического совета стран БРИКС для разработки программы действий в этом направлении.

Наряду с экологической составляющей в рамках ESG-повестки активно развивается и социальная составляющая. Все большее количество российских компаний уделяют повышенное внимание вопросам заботы о благополучии сотрудников. Многие инициативы в этой сфере направлены на привлечение и удержание специалистов в компаниях, применение передовых практик поддержания психологического здоровья сотрудников, расширение системы материального вознаграждения, разработку программ кадрового роста, разнообразные формы социальной ответственности. К тому же социальная составляющая ESG-принципов дополняет требования законодательства Российской Федерации и является крайне привлекательной для работников.

Российские компании активно внедряют в свою бизнес-практику социальную и корпо-

ративную составляющую устойчивого развития. Проект «Дело в людях: компании, инвестирующие в будущее» определяет лучше компании, реализующие социально направленные ESG-принципы с 2008 года.

На взгляд автора на сегодняшний день в России будущее ESG-практики определяется конкретными действиями отечественных компаний и не зависит напрямую от международной обстановки. А для успешного развития ESG-практики необходимо решать следующие актуальные задачи:

- создание цифровой платформы для обмена лучшими примерами внедрения практики устойчивого развития;
- расширение роли государства для повышения уровня жизни населения через создание стимулов для дальнейших позитивных изменений, например, через «зеленые» закупки;
- установление единой государственной системы ESG-критериев;
- информационная поддержка устойчивого развития, разъяснение основных принципов ESG-повестки, преимуществ от их внедрения.

Список источников

1. Устойчивое развитие и ESG : учебник для вузов / М. С. Санталова, С. А. Сергеева, И. П. Гладиллина [и др.]. Москва : Дашков и К, 2024. 366 с.
2. ESG-стратегия как одна из стратегий развития бизнеса / С. А. Сергеева, И. П. Гладиллина, М. С. Санталова [и др.] // Финансовые рынки и банки. 2024. № 7. С. 39–42.
3. Тренды и вызовы устойчивого развития в 2022/2023 году: отчет Okkam // РБК Тренды : сайт. URL: <https://trends.rbc.ru/trends/green/650432939a7947bc23ec82dc?from=copy>. Дата публикации: 18.09.2023.
4. Серебрякова Г. В., Незамайкин И. В. Ценностная концепция устойчивого развития // Муниципальная академия. 2024. № 1. С. 227–232.
5. Кузьмина Е. Ю. ESG-трансформация современного бизнеса // Актуальные проблемы управления — 2021 : материалы 26-й Международной научно-практической конференции, Москва, 23–24 ноября 2021 года. Москва : Государственный университет управления, 2022. С. 224–225.
6. ESG-продукты // Рейтинговое агентство Expert : сайт. URL: https://raexpert.ru/ratings/sustainable_development/ (дата обращения: 12.02.2025).
7. Кротенко Т. Ю. Наиболее перспективные и проблемные точки социально-экономического развития экономики РФ // Социально-экономическое развитие России: проблемы, тенденции, перспективы : сборник научных статей участников XXIII Международной научно-практической конференции, Курск, 15 мая 2024 года. Курск : Университетская книга, 2024. С. 212–215.
8. Зайцева Н. 5 трендов устойчивого развития в России // Стратегия 24 : сайт. URL: <https://strategy24.ru/rf/news/5-trendov-ustoychivogo-razvitiya-v-rossii> (дата обращения: 09.01.2025).
9. Щукин Артемий. Итоги ESG-индекса 2024: лидеры устойчивого развития городов и регионов // Истоки : информационный портал. URL: <https://istoki.tv/news/company/lidery-ustoychivogo-razvitiya-belgorodskaya-orlovskaya-i-lipetskaya-oblasti/> (дата обращения: 09.01.2025).
10. Этапы внедрение ESG технологий в современных условиях / Ю. В. Рукосуева, А. В. Волошин, Ю. Ю. Сулова, О. А. Яброва // Экономика и предпринимательство. 2024. № 10(171). С. 914–917.
11. «Сбер» оценил потери России от изменения климата // РБК : сайт. URL: <https://www.rbc.ru/economic/s/10/12/2023/6575f5859a79473125138343/>. Дата публикации: 10.12.2023.

References

1. Sustainable Development and ESG: a textbook for universities / M. S. Santalova, S. A. Sergeeva, I. P. Gladilina [et al.]. Moscow: Dashkov and K; 2024. 366 p. (In Russ.).
2. ESG strategy as one of the business development strategies / S. A. Sergeeva, I. P. Gladilina, M. S. Santalova [et al.]. *Finansovy`e ry`nki i banki = Financial Markets and Banks*. 2024;(7):39-42. (In Russ.).
3. Sustainable Development Trends and Challenges in 2022/2023: Okkam. Report RBC Trends: site. (In Russ.). Available from: <https://trends.rbc.ru/trends/green/650432939a7947bc23ec82dc?from=copy>. Publication date: September 18, 2023.
4. Serebryakova G. V., Nezamaikin I. V. Value concept of sustainable development. *Municipal`naya akademiya = Municipal Academy*. 2024;(1):227–232. (In Russ.).
5. Kuzmina E. Yu. ESG transformation of modern business. *Aktual`ny`e problemy` upravleniya — 2021: materialy` 26-j Mezhdunarodnoj nauchno-prakticheskoy konferencii, Moskva, 23–24 noyabrya 2021 goda = Actual problems of management — 2021: materials of the 26th International scientific and practical conference, Moscow, November 23–24, 2021*. Moscow: State University of Management; 2022. P. 224–225. (In Russ.).
6. ESG products // Expert rating agency: site. (In Russ.). Available from: https://raexpert.ru/ratings/sustainable_development/ (date of access: February 12, 2025).
7. Krotenko T. Yu. The most promising and problematic points of socio-economic development of the Russian economy. *Social`no-e`konomicheskoe razvitie Rossii: problemy`, tendencii, perspektivy`: sbornik nauchny`x statej uchastnikov XXIII Mezhdunarodnoj nauchno-prakticheskoy konferencii, Kursk, 15 maya 2024 goda = Socio-economic development of Russia: problems, trends, prospects: collection of scientific articles by participants of the XXIII International scientific and practical conference, Kursk, May 15, 2024*. Kursk: University book; 2024. P. 212–215.
8. Zaitseva N. 5 trends of sustainable development in Russia. Strategy 24: site. (In Russ.). Available from: <https://strategy24.ru/rf/news/5-trendov-ustoychivogo-razvitiya-v-rossii> (date of access: January 9, 2025).
9. Shchukin Artemy. Results of the ESG Index 2024: Leaders in Sustainable Development of Cities and Regions. Istoki: information portal. (In Russ.). Available from: <https://istoki.tv/news/company/lidery-ustoychivogo-razvitiya-belgorodskaya-orlovskaya-i-lipetskaya-oblasti/> (date of access: January 9, 2025).
10. Stages of implementation of ESG technologies in modern conditions / Yu. V. Rukosueva, A. V. Voloshin, Yu. Yu. Suslova, O. A. Yabrova. *E`konomika i predprinimatel`stvo = Economy and entrepreneurship*. 2024;(10(171):914–917. (In Russ.).
11. Sberbank assessed Russia's losses from climate change // RBC: site. (In Russ.). Available from: <https://www.rbc.ru/economics/10/12/2023/6575f5859a79473125138343/>. Publication date: December 10, 2023.

Информация об авторе

Е. Ю. Кузьмина — кандидат экономических наук, доцент, доцент кафедры теории и организации управления; доцент кафедры государственного управления и кадровой политики.

Information about the author

E. Y. Kuzmina — Candidate of Science (Economics), Associate Professor, Associate Professor of the Department of Theory and Organization of Management; Associate Professor of the Department of Public Administration and Personnel Policy.

Статья поступила в редакцию 03.03.2025; одобрена после рецензирования 21.03.2025; принята к публикации 24.03.2025.

The article was submitted 03.03.2025; approved after reviewing 21.03.2025; accepted for publication 24.03.2025.

Вестник Башкирского института социальных технологий). 2025. № 1(66). С. 36–39
Vestnik BIST (Bashkir Institute of Social Technologies). 2025;1(66):36–39

Научная статья
УДК 332+334+338.2:658
doi: 10.47598/2078-9025-2025-1-66-36-39

ОЦЕНКА ТРАНСФЕРА ТЕХНОЛОГИЙ МЕЖДУ СТРАНАМИ ЕАЭС

Анна Александровна Стародубова¹, Динара Даниловна Исхакова²

^{1,2}Казанский национальный исследовательский технологический университет, Казань, Россия

¹upfr-nk@list.ru, <https://orcid.org/0000-0003-3257-0000>

²dina-iskhakova@yandex.ru, <https://orcid.org/0000-0002-1131-1985>

Аннотация. В работе проведена оценка потенциала развития инноваций с помощью анализа трансфера технологий между странами ЕАЭС за 2020–2022 гг. Проанализированы показатели: экспорта инновационных товаров (работ, услуг), участия в совместных проектах и результатов инновационной деятельности в рамках ЕАЭС. Предложены мероприятия с целью развития инноваций между странами ЕАЭС: проведение мониторинга трансфера технологий, использование единых стандартов и инструментов для создания инноваций, реализацию проектов в области технологического предпринимательства.

Ключевые слова: инновации, трансфер, технологии, экспорт, проекты, ЕАЭС

Для цитирования: Стародубова А. А., Исхакова Д. Д. Оценка трансфера технологий между странами ЕАЭС // Вестник БИСТ (Башкирского института социальных технологий). 2025. № 1 (66). С. 36–39. <https://doi.org/10.47598/2078-9025-2025-1-66-36-39>.

Research article

ASSESSMENT OF TECHNOLOGY TRANSFER BETWEEN THE EAEU COUNTRIES

Anna A. Starodubova¹, Dinara D. Iskhakova²

^{1,2}Kazan National Research Technological University, Kazan, Russia

¹upfr-nk@list.ru, <https://orcid.org/0000-0003-3257-0000>

²dina-iskhakova@yandex.ru, <https://orcid.org/0000-0002-1131-1985>

Abstract. The paper evaluates the potential for innovation development by analyzing technology transfer between the EAEU countries for 2020–2022. The indicators of: exports of innovative goods (works, services), participation in joint projects and the results of innovative activities within the EAEU are analyzed. Measures are proposed to promote innovation between the EAEU countries: monitoring technology transfer, using common standards and tools to create innovations, and implementing projects in the field of technological entrepreneurship.

Keywords: innovation, transfer, technology, export, projects, EAEU

For citation: Starodubova A. A., Iskhakova D. D. Assessment of technology transfer between the EAEU countries. *Vestnik BIST (Bashkirskogo instituta social`ny`x texnologij) = Vestnik BIST (Bashkir Institute of Social Technologies)*. 2025;(1(66)):36–39. (In Russ.). <https://doi.org/10.47598/2078-9025-2025-1-66-36-39>.

Согласно данным международной организации «UNCTAD» опыт Восточной Азии и других стран указывает на важную роль трансфера технологий в успешной индустриализации между странами [1]. Поэтому необходимо

анализировать оценку трансфера технологий стран ЕАЭС для разработки предложений межгосударственных технологических альянсов и рынков объектов интеллектуальной собственности в рамках стран ЕАЭС.

Цель данного исследования — оценить потенциал развития инноваций между странами ЕАЭС, при помощи анализа трансфера технологий. Задачи исследования:

- выявить роль в научно-технологической кооперации между странами ЕАЭС;
- выбрать показатели трансфера технологий, характеризующие потенциал развития межгосударственных технологических альянсов и рынков объектов интеллектуальной собственности в рамках стран ЕАЭС;
- оценить показатели трансфера технологий между странами ЕАЭС (включая Российскую Федерацию, Кыргызстан, Казахстан, Белоруссию, Армению).

Согласно данным статистической отчетности в Российской Федерации, формы «4-Инновации» в таблице 1 представлена оценка структуры экспорта инновационных товаров, работ, услуг в страны ЕАЭС за 2020–2022 гг. по ОКВЭД [2–5].

Как видно из анализа таблицы 1, минимальный удельный вес в экспорте Российской Федерации между странами ЕАЭС занимали: в 2020–2021 гг. — строительство, а в 2022 году — сельское хозяйство. Максимальный удельный вес в экспорте Российской Федерации между странами ЕАЭС занимали: в 2020–2021 гг. — среднетехнологичные производства высокого уровня, в 2022 году —

низкотехнологичные производства. Общий удельный вес экспорта Российской Федерации между странами ЕАЭС за период 2020–2022 гг. ежегодно снижался.

В таблице 2 подсчитана структура участников совместных проектов по выполнению исследований и разработок в Российской Федерации среди стран ЕАЭС за 2020–2022 гг. [2–4].

Как видно из таблицы 2, минимальный удельный вес организаций, участвовавших в совместных проектах по выполнению исследований и разработок в 2020 году был в строительстве, в 2021–2022 гг. — в низкотехнологичных производствах. Максимальный удельный вес организаций, участвовавших в совместных проектах по выполнению исследований и разработок в 2020 году был в сельском хозяйстве, в 2021 году — в сфере услуг, а в 2022 году — в строительстве.

На рисунке 1 представлена оценка организациями результатов инновационной деятельности между странами ЕАЭС по степени воздействия на их развитие за 2020–2022 гг. [3–5].

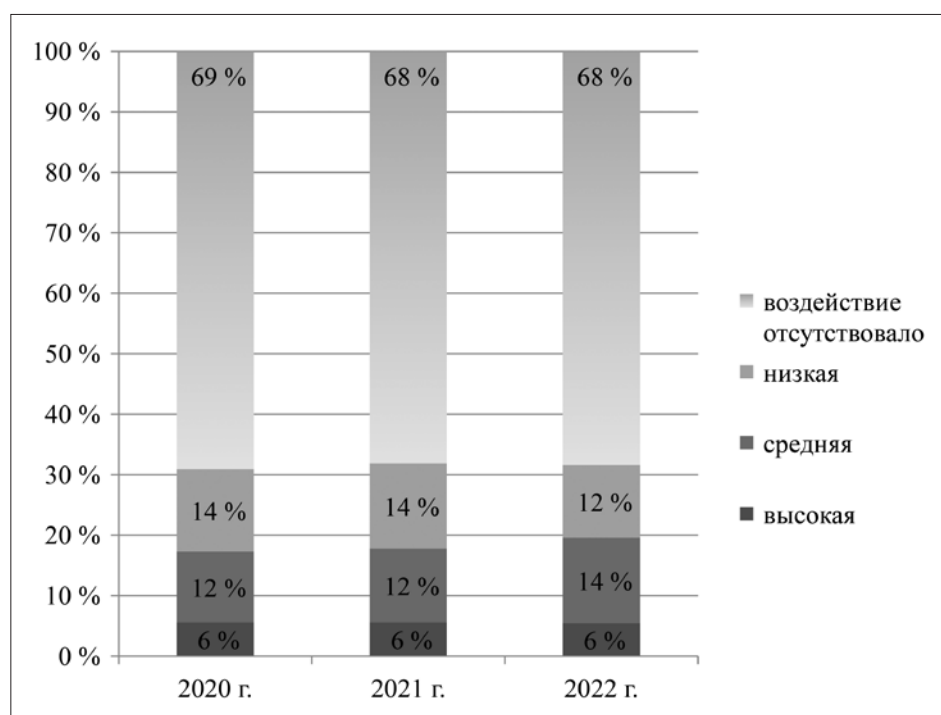
Как видно из рисунка 1, за 2020–2022 гг. большинство организаций (68 % от опрошенных) оценили результаты инновационной деятельности между странами ЕАЭС как отсутствующие. Высокую оценку воздействия на развитие инновационной деятельности поставили 6 % опрошенных организаций.

Таблица 1 — Экспорт Российской Федерацией инновационных товаров, работ, услуг (по ОКВЭД) в страны ЕАЭС

ОКВЭД	Объем экспорта, млн руб.			Удельный вес в экспорте, %		
	2020 год	2021 год	2022 год	2020 год	2021 год	2022 год
Промышленное производство, в т. ч.:	103 608,6	111 576,4	88 629,47	13,4	12,3	11,1
– высокотехнологичное	5944,5	7 518,2	6257,03	5,0	5,7	9,5
– среднетехнологичное высокого уровня	29 202,8	51 260,0	18 943,84	30,2	28,7	16,2
– среднетехнологичное низкого уровня	51 896,5	30 222,7	49 511,46	14,0	10,3	16,2
– низкотехнологичное	4285,9	13 337,0	8441,39	15,8	23,9	20,5
Сфера услуг	1281,3	2521,9	7802,24	1,3	3,1	7,2
Сельское хозяйство	28,4	–	5,02	4,2	–	0,3
Строительство	–	3,0	6,07	–	0,1	15,4
Итого	104 918,3	114 101,3	96 305,45	12,0	11,5	10,6

Таблица 2 — Организации, участвовавшие в совместных проектах по выполнению исследований и разработок (по ОКВЭД) в Российской Федерации среди стран ЕАЭС

ОКВЭД	Удельный вес в общем количестве участвовавших организаций, %		
	2020 год	2021 год	2022 год
Промышленное производство, в т. ч.:	4,3	5,3	6,8
– высокотехнологичное	4,4	4,7	7,0
– среднетехнологичное высокого уровня	4,6	6,5	7,2
– среднетехнологичное низкого уровня	6,5	6,6	5,39
– низкотехнологичное	1,9	3,7	5,4
Сфера услуг	13,1	14,4	8,1
Сельское хозяйство	17,4	5,6	7,0
Строительство	–	11,1	10,11
Итого	9,2	10,3	7,5

**Рисунок 1** — Оценка организациями результатов инновационной деятельности между странами ЕАЭС по степени воздействия на их развитие за 2020–2022 гг.**Figure 1** — Assessment by organizations of the results of innovation activities between the EAEU countries by the degree of impact on their development for 2020–2022

Для развития инноваций между странами ЕАЭС авторами предлагаются следующие мероприятия:

1. Проводить ежегодный мониторинг трансфера технологий между странами ЕАЭС. На 2022 год по сравнению с 2020–2021 гг. со-

кратилось количество показателей по ЕАЭС, входящих в ежегодный отчет «Индикаторы инновационной деятельности» [3–5].

2. Использовать единые стандарты и инструменты для процесса создания инноваций в странах ЕАЭС. Таким документом может послужить

международный стандарт ISO/TC 279 «Инновационный менеджмент». По состоянию на сегодняшний день он включает 10 уже разработанных стандартов, еще 3 стандарта находятся в разработке. Участниками в разработке и применении этого стандарта являются следующие страны ЕАЭС: Российская Федерация с 2021 года (ГОСТ), Казахстан (КТРМ). Наблюдателем по это-

му стандарту является Белоруссия (БЕЛСТ). Армения, Кыргызстан не участвуют в применении стандарта «Инновационный менеджмент» [6].

3. Реализовывать проекты в области технологического предпринимательства (среди студентов из стран ЕАЭС), проводимых Федеральной службой информации Российской Федерации.

Список источников

1. Официальный сайт международной организации UNCTAD, Transfer of Technology for Successful Integration into the Global Economy, UNCTAD/ITE/IPC. URL: www.unctad.org (дата обращения: 12.11.2024).
2. Официальный сайт Федеральной службы государственной статистики. URL: <https://rosstat.gov.ru> (дата обращения: 28.10.2024).
3. Власова В. В. Индикаторы инновационной деятельности: 2022 : статистический сборник / В. В. Власова, Л. М. Гохберг, Г. А. Грачева и др. Москва : НИУ ВШЭ, 2022. 292 с.
4. Власова В. В. Индикаторы инновационной деятельности: 2023 : статистический сборник / В. В. Власова, Л. М. Гохберг, Г. А. Грачева и др.». Москва : НИУ ВШЭ, 2023. 292 с.
5. Власова В. В. Индикаторы инновационной деятельности: 2024 : статистический сборник / В. В. Власова, Л. М. Гохберг, Г. А. Грачева и др. Москва : ИСИЭЗ ВШЭ, 2024. 260 с.
6. ISO/TC 279 «Инновационный менеджмент» // ISO — International Organization for Standardization : официальный сайт. URL: <https://www.iso.org/committee/4587737.html> (дата обращения: 21.10.2024).

References

1. Official site of the international organization UNCTAD, Transfer of Technology for Successful Integration into the Global Economy, UNCTAD/ITE/IPC. Available from: www.unctad.org (date of access: November 12, 2024).
2. Official site of the Federal State Statistics Service. (In Russ.). Available from: <https://rosstat.gov.ru> (date of access: October 28, 2024).
3. Vlasova V. V. Indicators of innovation activity: 2022: statistical digest / V. V. Vlasova, L. M. Gokhberg, G. A. Gracheva et al. Moscow: National Research University Higher School of Economics; 2022. 292 p. (In Russ.).
4. Vlasova V. V. Indicators of innovation activity: 2023: statistical digest / V. V. Vlasova, L. M. Gokhberg, G. A. Gracheva et al. Moscow: HSE University; 2023. 292 p. (In Russ.).
5. Vlasova V. V. Innovation indicators: 2024: statistical digest / V. V. Vlasova, L. M. Gokhberg, G. A. Gracheva, et al. Moscow: ISSEK HSE; 2024. 260 p. (In Russ.).
6. ISO/TC 279 "Innovation management" // ISO — International Organization for Standardization: official site. (In Russ.). Available from: <https://www.iso.org/committee/4587737.html> (date of access: October 21, 2024).

Информация об авторах

А. А. Стародубова — кандидат экономических наук, доцент, доцент кафедры инноватики в химической технологии;

Д. Д. Исхакова — кандидат педагогических наук, доцент, доцент кафедры инноватики в химической технологии.

Information about the authors

A. A. Starodubova — Candidate of Science (Economics), Associate Professor, Associate Professor of the Department of Innovation in Chemical Technology;

D. D. Iskhakova — Candidate of Science (Pedagogical), Associate Professor, Associate Professor of the Department of Innovation in Chemical Technology.

Статья поступила в редакцию 27.11.2024; одобрена после рецензирования 23.12.2024; принята к публикации 24.03.2025.

The article was submitted 27.11.2024; approved after reviewing 23.12.2024; accepted for publication 24.03.2025.

Вестник Башкирского института социальных технологий). 2025. № 1(66). С. 40–46
Vestnik BIST (Bashkir Institute of Social Technologies). 2025;1(66):40–46

Научная статья

УДК 338

doi: 10.47598/2078-9025-2025-1-66-40-46

ОРГАНИЗАЦИОННО-УПРАВЛЕНЧЕСКИЕ АСПЕКТЫ ФОРМИРОВАНИЯ И РАЗВИТИЯ РЫНКА ТОРГОВО-СЕРВИСНЫХ УСЛУГ

Алексей Игоревич Ченцов

Московская международная академия, Москва, Россия,
aspirant-mma@yandex.ru, <https://orcid.org/0009-0001-4902-6696>

Аннотация. В статье исследуются организационно-управленческие аспекты формирования и развития рынка торгово-сервисных услуг в России в условиях глобализации и цифровизации экономики. Рассматриваются современные тенденции развития торгово-сервисного сектора, включая внедрение инновационных технологий, цифровизацию бизнес-процессов и трансформацию потребительских предпочтений. Приводятся аналитические и статистические данные, отражающие текущее состояние рынка, его структуру и динамику. Особое внимание уделено проблемам цифровизации малого и среднего бизнеса, кадрового дефицита и кибербезопасности, которые препятствуют полноценному развитию сектора. В статье проанализированы основные направления совершенствования организационно-управленческого обеспечения торгово-сервисных предприятий, такие как разработка стратегий цифровой трансформации, внедрение систем автоматизации и цифровых платформ управления клиентскими отношениями (CRM), повышение квалификации кадров и развитие государственно-частного партнерства для создания цифровых экосистем. Представлены рекомендации по повышению эффективности управления на основе использования современных технологий и инновационных подходов. Проведенное исследование позволяет сделать вывод о необходимости комплексного подхода к организационно-управленческому обеспечению рынка торгово-сервисных услуг, который должен включать цифровую трансформацию, модернизацию бизнес-процессов и укрепление кадрового потенциала. Представленные рекомендации и выводы могут быть использованы при разработке стратегий управления предприятиями в условиях современных вызовов.

Ключевые слова: торгово-сервисные услуги, организационно-управленческий аспект, цифровизация, инновационные технологии, рынок услуг, экономическое развитие, государственно-частное партнерство

Для цитирования: Ченцов А. И. Организационно-управленческие аспекты формирования и развитие рынка торгово-сервисных услуг // Вестник БИСТ (Башкирского института социальных технологий). 2025. № 1 (66). С. 40–46. <https://doi.org/10.47598/2078-9025-2025-1-66-40-46>.

Research article

ORGANIZATIONAL AND MANAGERIAL ASPECTS OF THE FORMATION AND DEVELOPMENT OF THE TRADE AND SERVICE SERVICES MARKET

Alexey I. Chentsov

Moscow International Academy, Moscow, Russia,
aspirant-mma@yandex.ru, <https://orcid.org/0009-0001-4902-6696>

Abstract. The article examines the organizational and managerial aspects of the formation and development of the trade and service services market in Russia in the context of globalization and digitalization of the

economy. The article examines current trends in the development of the trade and service sector, including the introduction of innovative technologies, the digitalization of business processes and the transformation of consumer preferences. Analytical and statistical data reflecting the current state of the market, its structure and dynamics are provided. Special attention is paid to the problems of digitalization of small and medium-sized businesses, staff shortages and cybersecurity, which hinder the full development of the sector. The article analyzes the main areas of improvement of organizational and managerial support for trade and service enterprises, such as the development of digital transformation strategies, the introduction of automation systems and digital customer relationship management platforms (CRM), professional development and the development of public-private partnerships to create digital ecosystems. Recommendations for improving management efficiency based on the use of modern technologies and innovative approaches are presented. The conducted research allows us to conclude that there is a need for an integrated approach to the organizational and managerial support of the trade and service services market, which should include digital transformation, modernization of business processes and strengthening human resources. The presented recommendations and conclusions can be used in the development of enterprise management strategies in the context of modern challenges.

Keywords: trade and service services, organizational and managerial aspect, digitalization, innovative technologies, market of services, economic development, public-private partnership

For citation: Chentsov A. I. Organizational and managerial aspects of the formation and development of the market of trade and service services. *Vestnik BIST (Bashkirskogo instituta social`ny`x texnologij) = Vestnik BIST (Bashkir Institute of Social Technologies)*. 2025;(1(66)):40–46. (In Russ.). <https://doi.org/10.47598/2078-9025-2025-1-66-40-46>.

Рынок торгово-сервисных услуг в России является одним из наиболее динамично развивающихся сегментов экономики, формирующим значительную долю внутреннего валового продукта и обеспечивающим занятость значительной части трудоспособного населения. Его развитие оказывает комплексное влияние на социально-экономическое состояние страны, способствуя повышению уровня жизни, стимулируя рост потребительского спроса и обеспечивая инфраструктурное развитие.

В последние десятилетия торгово-сервисный сектор претерпел значительные изменения, обусловленные глобализацией и цифровизацией экономики, а также трансформацией потребительских предпочтений. Масштабное внедрение инновационных технологий в торгово-сервисные процессы способствует формированию новых моделей взаимодействия с потребителями, развитию электронной коммерции и совершенствованию систем управления качеством предоставляемых услуг.

Однако, несмотря на положительную динамику, рынок торгово-сервисных услуг сталкивается с рядом проблем, связанных с организационно-управленческим обеспечением, недостаточной цифровизацией малого и среднего бизнеса, кадровым дефицитом и отсутствием комплексных стратегий цифровой трансформации. В условиях глобальных экономиче-

ских вызовов и изменений потребительского поведения особенно важно разработать эффективные подходы к управлению и оптимизации деятельности предприятий торгово-сервисного сектора.

Актуальность исследования обусловлена необходимостью глубокого анализа организационно-управленческих аспектов формирования и развития рынка торгово-сервисных услуг в России, выявления основных проблем и определения путей их решения в современных условиях.

Целью статьи является исследование организационно-управленческих аспектов формирования и развития рынка торгово-сервисных услуг в России, выявление основных проблем и путей их решения.

Рынок торгово-сервисных услуг представляет собой совокупность экономических субъектов, осуществляющих деятельность по удовлетворению потребностей населения в товарах и услугах на основе коммерческих отношений. В рамках данного рынка функционируют предприятия розничной и оптовой торговли, сервисные компании, логистические операторы, а также специализированные торгово-сервисные комплексы. В современных условиях рынок торгово-сервисных услуг является важнейшим элементом экономической системы страны, поскольку он способствует обеспечению

товарного обращения, удовлетворению потребностей населения и развитию инфраструктуры потребления.

Основные функции рынка торгово-сервисных услуг:

– производственно-сбытовая — обеспечение потребителей товарами и услугами через распределительные сети и каналы сбыта.

– социальная — создание рабочих мест и обеспечение занятости населения.

– инновационная — внедрение новых технологий и улучшение качества обслуживания на основе автоматизации и цифровизации.

– информационная — обеспечение доступа к информации о товарах, услугах и условиях их предоставления.

– коммуникационная — формирование каналов связи между производителями, поставщиками и потребителями.

В условиях цифровизации рынок торгово-сервисных услуг претерпевает значительные изменения, обусловленные внедрением современных информационных технологий и автоматизацией процессов. Цифровая трансформация рынка сопровождается изменением методов взаимодействия с потребителями и совершенствованием систем управления бизнес-процессами. Одним из ключевых направлений является развитие электронной коммерции, включающей онлайн-платформы, мобильные приложения и системы автоматизированного заказа.

Современные технологии, такие как искусственный интеллект, машинное обучение и аналитика больших данных, позволяют торгово-сервисным предприятиям принимать более обоснованные управленческие решения, прогнозировать спрос и повышать качество обслуживания клиентов. Внедрение CRM-систем и автоматизированных складских комплексов позволяет оптимизировать логистику и минимизировать издержки на хранение и транспортировку товаров.

Организационно-управленческое обеспечение рынка торгово-сервисных услуг представляет собой систему мероприятий и стратегий, направленных на обеспечение эффективного функционирования торгово-сервисных предприятий в условиях изменяющейся конъюнктуры. Оно предполагает внедрение инно-

вационных моделей управления, развитие адаптивных организационных структур и повышение квалификации персонала в области цифровых технологий.

Таким образом, теоретическая основа формирования рынка торгово-сервисных услуг включает комплексный подход к организации бизнес-процессов, учитывающий современные вызовы цифровизации и глобализации экономики. Развитие данного сектора требует формирования гибких и адаптивных управленческих стратегий, ориентированных на повышение конкурентоспособности и удовлетворение потребностей клиентов в условиях динамичных изменений.

Анализ динамики развития рынка торгово-сервисных услуг свидетельствует о постепенном восстановлении после пандемии COVID-19. По данным Федеральной службы государственной статистики, в 2023 году объем розничного товарооборота увеличился на 6,4 % по сравнению с предыдущим годом и достиг 47,405 трлн руб. [1]. Это свидетельствует о положительной динамике потребительской активности на фоне стабилизации экономической ситуации. Стоит отметить, что восстановление товарооборота происходило на фоне постепенного снижения уровня инфляции и роста реальных доходов населения. Этот процесс сопровождается изменением структуры потребительского спроса и активным внедрением цифровых технологий. Основным трендом последних лет является значительное расширение онлайн-сегмента и электронной коммерции, что обусловлено изменением покупательских привычек и ускоренным развитием цифровых платформ.

Структурный анализ торгово-сервисного рынка позволяет выделить несколько ключевых сегментов, среди которых особое место занимают онлайн-услуги и электронная коммерция. Пандемия COVID-19 стала катализатором цифровой трансформации, стимулируя развитие онлайн-торговли и расширение спектра дистанционных услуг. На фоне роста цифровизации изменились потребительские предпочтения: все больше россиян отдают предпочтение онлайн-покупкам и дистанционным сервисам (табл. 1).

Таблица 1 — Динамика розничного товарооборота в России (2020–2023 гг.) [2].

Год	Объем товарооборота, трлн руб.	Прирост к предыдущему году, %
2020	36,1	–3,2
2021	37,3	3,3
2022	37,8	1,3
2023	38,7	4,7

Онлайн-сегмент демонстрирует особенно высокие темпы роста. Согласно данным аналитического центра НАФИ, в 2023 году объем рынка онлайн-услуг вырос на 15% по сравнению с предыдущим годом и достиг 2,5 трлн рублей [3]. Значительное внимание уделяется развитию маркетплейсов, интернет-магазинов и цифровых платформ для оказания сервисных услуг. При этом высокую активность показывают предприятия среднего и малого бизнеса, активно адаптирующиеся к цифровым вызовам.

Одной из причин бурного роста онлайн-сегмента является изменение покупательских предпочтений и рост уровня цифровой грамотности населения. Все большее количество потребителей предпочитают использовать онлайн-платформы для приобретения товаров и получения услуг, что стимулирует бизнес внедрять инновационные технологии. Основными направлениями цифровой трансформации являются внедрение систем автоматизации процессов, использование облачных технологий и активное развитие мобильных приложений.

Важным аспектом является адаптация бизнес-моделей к условиям цифровой экономики. Многие предприятия переходят на гибридные формы обслуживания, совмещая традиционные методы торговли с современными цифровыми решениями. Это позволяет повысить конкурентоспособность и соответствовать новым требованиям рынка.

Таким образом, развитие рынка торгово-сервисных услуг в России сопровождается активной цифровизацией и адаптацией к новым условиям потребления. Значительный рост онлайн-сегмента подтверждает необходимость внедрения инновационных управленческих решений и стратегий, направленных

на улучшение клиентского сервиса и повышение операционной эффективности. Структура торгово-сервисного рынка показывает рост сегмента онлайн-услуг и электронной коммерции, что связано с изменением потребительских предпочтений и развитием цифровых платформ.

В условиях цифровизации рынка торгово-сервисных услуг важным фактором успеха является наличие высококвалифицированного персонала, способного эффективно использовать современные технологии. Однако на практике многие компании сталкиваются с дефицитом кадров, обладающих навыками работы с цифровыми платформами и аналитическими инструментами. Причины кадрового дефицита включают недостаточное развитие образовательных программ и слабую интеграцию цифровых компетенций в учебные курсы.

Низкий уровень подготовки сотрудников приводит к замедлению внедрения инновационных решений и снижению адаптивности компаний к новым технологическим вызовам. В результате торгово-сервисные предприятия теряют возможность оперативно реагировать на изменения потребительских предпочтений и цифровые вызовы.

Цифровизация торгово-сервисных услуг сопровождается значительными рисками, связанными с обеспечением информационной безопасности. Основные угрозы включают утечку данных, кибератаки и несанкционированный доступ к конфиденциальной информации. По данным Центра мониторинга киберугроз (ЦМК), в 2023 году количество атак на предприятия малого и среднего бизнеса увеличилось на 22% по сравнению с предыдущим годом [4].

Причинами повышенных киберугроз являются недостаточные меры защиты информа-

ционных систем, отсутствие комплексных политик кибербезопасности и недостаток кадров с компетенциями в области информационной безопасности. В результате компании могут понести значительные финансовые потери и утратить доверие клиентов. Для предотвращения угроз необходимо уделять внимание обучению сотрудников основам кибербезопасности, внедрению комплексных систем защиты данных и мониторингу безопасности в режиме реального времени.

Для повышения эффективности организационно-управленческих решений в условиях цифровизации необходимо учитывать современные тенденции и вызовы рынка, а также активное внедрение передовых технологий. Основные направления совершенствования управления на рынке торгово-сервисных услуг включают следующие меры:

1. Разработка стратегий цифровой трансформации торгово-сервисных предприятий.

Современные предприятия сталкиваются с необходимостью интеграции цифровых технологий в управленческие и операционные процессы. Разработка стратегий цифровой трансформации предполагает создание комплексных планов, направленных на оптимизацию бизнес-процессов, повышение эффективности работы с клиентами и сокращение издержек. Важно учитывать специфику каждого предприятия и адаптировать стратегии к его возможностям и потребностям. Стратегии должны охватывать внедрение новых цифровых сервисов, развитие онлайн-платформ и использование аналитики данных для принятия управленческих решений.

Ключевыми аспектами разработки стратегий являются:

- проведение цифрового аудита для выявления текущего состояния автоматизации процессов;
- определение приоритетных направлений цифровой трансформации, включая внедрение CRM и ERP-систем;
- формирование дорожной карты цифровизации с учетом рисков и возможных препятствий;
- постоянный мониторинг и оценка эффективности внедренных решений.

2. Внедрение систем автоматизации и цифровых платформ управления клиентскими отношениями (CRM).

Одним из важнейших направлений является внедрение современных систем автоматизации, включая CRM-платформы, которые позволяют оптимизировать взаимодействие с клиентами и повысить уровень персонализации обслуживания. Использование CRM-систем обеспечивает централизованный учет данных о клиентах, историю покупок и предпочтений, а также позволяет автоматизировать процессы обработки заявок и обратной связи.

Автоматизация способствует сокращению временных затрат на рутинные операции и повышает точность аналитических отчетов. Кроме того, использование цифровых платформ позволяет улучшить планирование ресурсов и повысить скорость реагирования на запросы клиентов. Внедрение таких решений снижает административные издержки и создает условия для более гибкого управления бизнес-процессами [5].

3. Повышение квалификации кадров с акцентом на цифровые компетенции.

Цифровая трансформация рынка требует наличия квалифицированных кадров, обладающих навыками работы с современными технологиями. Для этого необходимо разрабатывать и внедрять программы обучения и повышения квалификации, ориентированные на формирование цифровых компетенций. Важным аспектом является подготовка управленческого состава к использованию аналитических инструментов и управлению цифровыми проектами [6].

Рекомендуется проводить тренинги и курсы по работе с CRM-системами, автоматизированными платформами и инструментами бизнес-аналитики. Развитие цифровых компетенций позволит персоналу эффективно использовать современные решения, повышая производительность и адаптивность предприятий.

4. Развитие партнерств между государством и частным сектором для создания цифровых экосистем.

Для успешного внедрения цифровых технологий необходимы скоординированные усилия государства и бизнеса. Формирование цифровых экосистем предполагает создание

инфраструктуры для обмена данными и интеграцию различных сервисов в единую платформу. Партнерство между государством и частным сектором позволяет разрабатывать стандарты цифровизации и создавать условия для инновационного роста.

Государственные программы поддержки цифровой трансформации и субсидии на внедрение ИТ-решений могут способствовать ускорению процесса цифровизации. Кроме того, важно развивать научно-исследовательские и образовательные проекты для подготовки специалистов, востребованных на цифровом рынке труда.

Рынок торгово-сервисных услуг в России представляет собой сложную и динамично развивающуюся структуру, которая играет важную роль в обеспечении экономического роста и социального благополучия. В условиях цифровизации и глобализации экономика требует кардинального пересмотра традиционных подходов к организации и управлению торгово-сервисными предприятиями. Основными вызовами рынка являются недостаточная цифровизация малых и средних предприятий, кадровый дефицит в сфере цифровых компетенций и высокие риски информационной безопасности.

Проведенное исследование позволяет сделать вывод о необходимости формирования комплексных стратегий цифровой трансформации, направленных на внедрение инновационных технологий и автоматизацию процессов. Развитие цифровых платформ и приме-

нение современных управленческих решений являются основными направлениями повышения конкурентоспособности и эффективности торгово-сервисных предприятий.

Особое внимание должно быть уделено повышению квалификации кадров с акцентом на цифровые навыки, что позволит предприятиям успешно адаптироваться к новым условиям рынка. Также важно развивать партнерские отношения между государством и частным сектором для создания цифровых экосистем, обеспечивающих интеграцию инновационных решений в бизнес-процессы.

Таким образом, для устойчивого развития рынка торгово-сервисных услуг необходим комплексный подход, учитывающий современные вызовы и перспективы цифровой трансформации. Адаптация к новым условиям и активное внедрение передовых технологий позволят обеспечить стабильное функционирование и конкурентоспособность торгово-сервисных предприятий в долгосрочной перспективе.

Развитие рынка торгово-сервисных услуг в России требует комплексного подхода к совершенствованию организационно-управленческого обеспечения. В условиях цифровизации и глобализации необходимы современные подходы к управлению, включая внедрение цифровых технологий, повышение квалификации кадров и укрепление сотрудничества между государством и бизнесом. Перспективы рынка связаны с формированием цифровых экосистем и интеграцией инновационных решений в повседневные бизнес-процессы.

Список источников

1. Оборот розничной торговли в России в 2023 году вырос на 6,4% // ТАСС : сайт. URL: <https://tass.ru/ekonomika/19926045>. Дата публикации: 07.02.2024.
2. Розничная торговля и общественное питание // Федеральная служба государственной статистики : официальный сайт. URL: <https://rosstat.gov.ru/statistics/roznichnayatorgovlya> (дата обращения: 12.01.2025).
3. Отчет о состоянии рынка онлайн-услуг в России в 2024 г. // Аналитический центр НАФИ : официальный сайт. URL: <https://nafi.ru/> (дата обращения: 17.01.2025).
4. Эксперты Innostage: кибератак на средний и малый бизнес в 2024 году станет существенно больше // INNOSTAGE : сайт. URL: <https://innostage-group.ru/press/news/eksperty-innostage-kiberatak-na-sredniy-i-malyy-biznes-v-2024-godu-stanet-sushchestvenno-bolshe/> (дата обращения: 01.02.2025).
5. Авдеева И. Л. Управление изменениями в экономических системах / И. Л. Авдеева, П. И. Ананченкова, О. В. Бабич [и др.] : монография. Орел : Среднерусский институт управления — филиал РАНХиГС, 2020. 224 с.
6. Петрова О. Н., Ананченкова П. И. Непрерывное профессиональное образование как элемент национальной образовательной системы // Этносоциум и межнациональная культура. 2016. № 1 (91). С. 18–21.

References

1. Retail trade turnover in Russia in 2023 increased by 6.4%. TASS: site. (In Russ.). Available from: <https://tass.ru/ekonomika/19926045>. Publication date: July 2, 2024.
2. Retail trade and catering. Federal State Statistics Service: official site. (In Russ.). Available from: https://rosstat.gov.ru/statistics/roznichnaya_torgovlya (date of access: January 12, 2025).
3. National Agency for Financial Research (NAFI). Report on the state of the online services market in Russia in 2024. NAFI Analytical Center: official site. (In Russ.). Available from: <https://nafi.ru> (date of access: January 17, 2025).
4. Innostage experts: cyber attacks on medium and small businesses will increase significantly in 2024. INNOSTAGE: site. (In Russ.). Available from: http://safe.cnews.ru/news/line/2024-01-22_eksperty_innostage_kiberatak (date of access: February 1, 2025).
5. Avdeeva I. L. Managing changes in economic systems / I. L. Avdeeva, P. I. Ananchenkova, O. V. Babich [et al.]: the monograph. Orel: Central Russian Institute of Management, branch of RANEPА; 2020. 224 p. (In Russ.).
6. Petrova O. N., Ananchenkova P. I. Continuing professional education as an element of the national educational system. *E`tnosocium i mezhnacional`naya kul`tura = Ethnosocium and interethnic culture*. 2016;(1(91)):18–21. (In Russ.).

Информация об авторе

А. И. Ченцов — аспирант.

Information about the author

A. I. Chentsov — a Postgraduate student.

Статья поступила в редакцию 03.03.2025; одобрена после рецензирования 21.03.2024; принята к публикации 24.03.2025.

The article was submitted 03.03.2025; approved after reviewing 21.03.2025; accepted for publication 24.03.2025.

Научная статья

УДК 338

doi: 10.47598/2078-9025-2025-1-66-47-53

ВЛИЯНИЕ ТЕХНОЛОГИЙ ИСКУССТВЕННОГО ИНТЕЛЛЕКТА НА КАЧЕСТВО ЖИЗНИ

Кирилл Евгеньевич Кирсанов^{1✉}, Даниель Оганесович Даниелян²^{1,2}Национальный научно-исследовательский институт общественного здоровья имени Н. А. Семашко, Москва, Россия¹kkirsanov10@mail.ru✉, <http://orcid.org/0009-0001-4902-6696>²ddo1979@mail.ru, <http://orcid.org/0009-0007-5792-7658>

Аннотация. В статье рассматривается влияние технологий искусственного интеллекта (ИИ) на качество жизни человека в условиях стремительного развития цифрового общества. Активное внедрение ИИ в различные сферы деятельности связано с его способностью автоматизировать сложные процессы, обрабатывать большие объемы данных и принимать решения на основе алгоритмов машинного обучения и нейронных сетей. Исследование направлено на выявление как положительных аспектов использования ИИ, так и потенциальных рисков, связанных с его применением. В статье проанализированы примеры применения ИИ в различных сферах жизни: здравоохранении, социальной поддержке, образовании и автоматизации труда. Использование ИИ в медицине способствует повышению точности диагностики и разработке персонализированных подходов к лечению. Социальная поддержка с применением ИИ позволяет оптимизировать процессы оказания помощи населению. В образовании интеллектуальные системы помогают персонализировать обучение и создавать адаптивные образовательные программы. Автоматизация труда способствует повышению производительности и снижению затрат. Таким образом, использование ИИ создает значительные возможности для повышения качества жизни и оптимизации социально-экономических процессов. Однако реализация этих возможностей требует комплексного подхода к внедрению ИИ и учету рисков, связанных с его распространением. Важным аспектом является государственная поддержка образовательных инициатив и создание механизмов защиты прав граждан в условиях цифровизации.

Ключевые слова: искусственный интеллект, автоматизация, качество жизни, прогнозирование, адаптация, распознавание образов, цифровая грамотность

Для цитирования: Кирсанов К. Е., Даниелян Д. О. Влияние технологий искусственного интеллекта на качество жизни // Вестник БИСТ (Башкирского института социальных технологий). 2025. № 1 (66). С. 47–53. <https://doi.org/10.47598/2078-9025-2025-1-66-47-53>.

Research article

THE IMPACT OF ARTIFICIAL INTELLIGENCE TECHNOLOGIES ON THE QUALITY OF LIFE

Kirill E. Kirsanov^{1✉}, Daniel O. Danielyan²^{1,2}N. A. Semashko National Research Institute of Public Health, Moscow, Russia¹kkirsanov10@mail.ru✉, <http://orcid.org/0009-0001-4902-6696>²ddo1979@mail.ru, <http://orcid.org/0009-0007-5792-7658>

Abstract. The article examines the impact of artificial intelligence (AI) technologies on the quality of human life in a rapidly developing digital society. The active introduction of AI into various fields of activity is due

to its ability to automate complex processes, process large amounts of data, and make decisions based on machine learning algorithms and neural networks. The research aims to identify both the positive aspects of using AI and the potential risks associated with its use. The article analyzes examples of the use of AI in various spheres of life: healthcare, social support, education and labor automation. The use of AI in medicine contributes to improving the accuracy of diagnosis and the development of personalized treatment approaches. Social support using AI makes it possible to optimize the processes of providing assistance to the population. In education, intelligent systems help to personalize learning and create adaptive educational programs. Automation of labor helps to increase productivity and reduce costs. Thus, the use of artificial intelligence creates significant opportunities for improving the quality of life and optimizing socio-economic processes. However, realizing these opportunities requires a comprehensive approach to implementing AI and taking into account the risks associated with its spread. An important aspect is government support for educational initiatives and the creation of mechanisms to protect citizens' rights in the context of digitalization.

Keywords: artificial intelligence, automation, quality of life, forecasting, adaptation, pattern recognition, digital literacy

For citation: Kirsanov K. E., Danielyan D. O. The impact of artificial intelligence technologies on the quality of life. *Vestnik BIST (Bashkirskogo instituta social'ny`x texnologij) = Vestnik BIST (Bashkir Institute of Social Technologies)*. 2025;(1(66)):47–53. (In Russ.). <https://doi.org/10.47598/2078-9025-2025-1-66-47-53>.

Современное общество переживает стремительное развитие цифровых технологий, среди которых искусственный интеллект (ИИ) занимает одно из центральных мест. Активное внедрение ИИ в различные сферы жизни обусловлено его способностью автоматизировать сложные процессы, обрабатывать большие объемы данных и принимать решения на основе алгоритмов машинного обучения и нейронных сетей. Актуальность темы исследования определяется тем, что использование технологий ИИ оказывает значительное влияние на качество жизни человека, затрагивая как положительные аспекты, так и риски, связанные с этическими и социальными вызовами.

Целью статьи является анализ влияния технологий ИИ на качество жизни человека, выявление положительных и отрицательных аспектов, а также определение перспектив их дальнейшего применения.

Первое официальное определение понятия «искусственный интеллект» (ИИ) дано в ГОСТ 15971–90, принятом в 1992 году, и формулируется как «способность компьютерной машины имитировать мыслительные процессы путем выполнения функций, традиционно ассоциируемых с человеческим интеллектом, таких как обучение и логические рассуждения» [1]. Следует отметить, что в рамках стандартизации в 2021 году был введен ГОСТ Р 59277–20203, в рамках которого понятие и сущность ИИ были расширены и дополнены характеристиками, признаками и принципами ИИ.

В настоящее время базовым определением понятия ИИ является то, которое содержится в Национальной стратегии развития ИИ до 2030 года, утвержденной Указом Президента Российской Федерации от 10.10.2019 № 490. Согласно ст. 5 этого документа, ИИ — это «совокупность технологических решений, способных имитировать когнитивные функции человека и достигать результатов, как минимум сопоставимых с человеческим интеллектом, что также включает в себя способность к самообучению и поиску решений без заранее заданных алгоритмов» [2].

В трактовке Европейской Комиссии, ИИ — это «искусственная система, состоящая из программного и, возможно, аппаратного обеспечения, действующая в физическом или цифровом мире. Она анализирует окружающую среду, собирает данные, делает выводы на основе имеющейся информации или обрабатывает информацию на основе этих данных и принимает решения о том, какие шаги лучше предпринять для достижения определенных целей» [3].

Таким образом, в целом, можно сказать, что технологии ИИ — это совокупность методов, алгоритмов и программных решений, направленных на создание систем, способных имитировать человеческий интеллект и выполнять задачи, требующие интеллектуальных действий. Основной целью применения ИИ является автоматизация сложных процессов, анализ больших объемов данных и принятие решений на основе полученной информации.

Основные характеристики технологий ИИ представлены на рисунке 1.

Современные технологии ИИ обладают рядом характеристик, которые позволяют им эффективно выполнять задачи, требующие интеллектуальных способностей [4]. Рассмотрим основные из них.

1. Автоматизация процессов. Автоматизация является одной из ключевых характеристик технологий ИИ. Она позволяет исключить участие человека в рутинных и трудоемких операциях, минимизируя вероятность ошибок и ускоряя выполнение задач. ИИ способен выполнять сложные процессы, которые раньше требовали значительных человеческих ресурсов [5].

Примеры автоматизации с использованием ИИ:

- автоматизация производства: роботы на заводах выполняют монотонные и сложные операции, такие как сборка деталей и контроль качества продукции;

- автоматизация офисных процессов: ИИ-ассистенты обрабатывают документы,

управляют базами данных и создают отчеты на основе анализа информации [6];

- автоматизация финансовых операций: системы ИИ анализируют транзакции, выявляют подозрительные операции и автоматически блокируют мошеннические действия.

Автоматизация позволяет оптимизировать процессы, сократить издержки и повысить производительность. Она также способствует минимизации человеческих ошибок и снижению рисков при выполнении опасных или сложных задач.

2. Обучаемость и адаптация. Одной из самых прогрессивных особенностей ИИ является способность к обучению и адаптации. Технологии машинного обучения (ML) и глубокого обучения (Deep Learning) позволяют системам постоянно совершенствоваться на основе получаемых данных [7].

Обучаемость ИИ проявляется в:

- обработке больших объемов данных: системы ИИ анализируют огромные массивы информации, выявляют паттерны и закономерности;

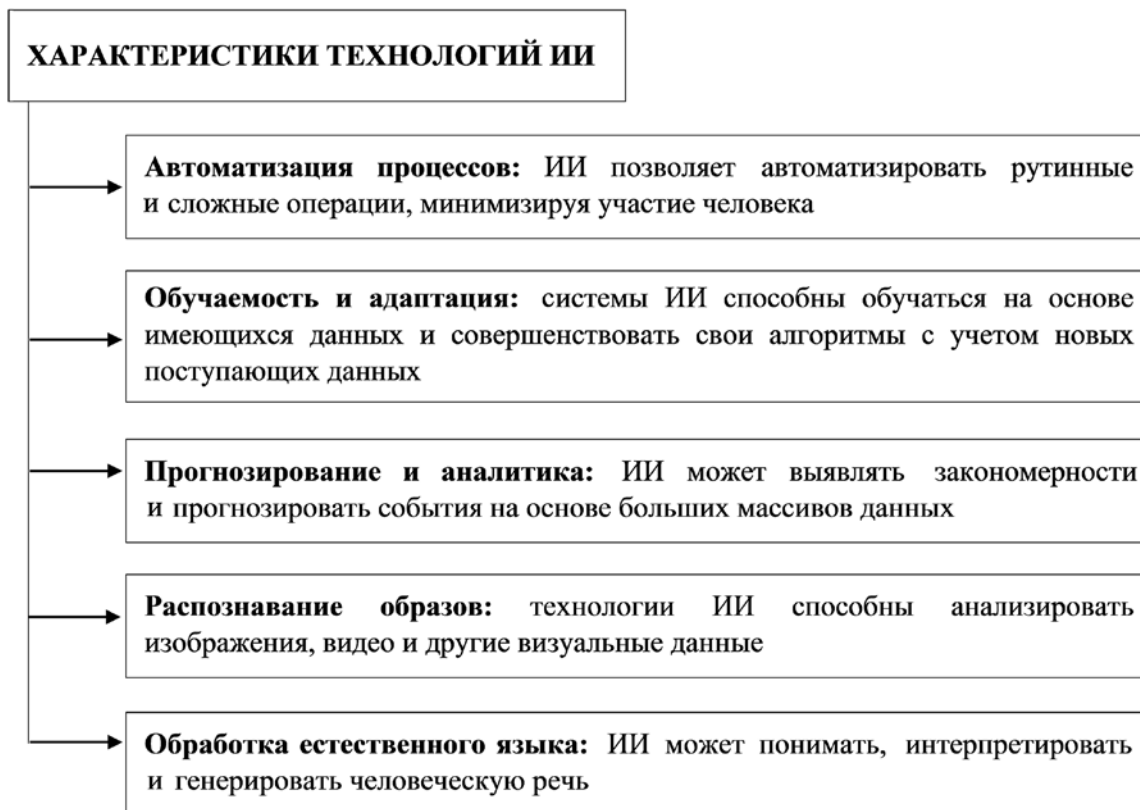


Рисунок 1 — Характеристики технологий искусственного интеллекта
Figure 1 — Characteristics of artificial intelligence technologies

– самообучении: ИИ способен адаптировать свои алгоритмы на основе новых данных без вмешательства человека;

– адаптации к изменениям: алгоритмы могут корректировать свои модели в реальном времени при изменении условий.

Примером обучаемости являются рекомендательные системы, которые с течением времени все точнее предсказывают предпочтения пользователей на основе их поведения и выбора контента.

3. Прогнозирование и аналитика. ИИ позволяет моделировать сложные процессы и прогнозировать их развитие на основе накопленных данных. Это делает технологии ИИ ценным инструментом для анализа динамических систем и выявления скрытых взаимосвязей.

Прогнозирование и аналитика ИИ включают анализ тенденций на рынке труда, финансовое прогнозирование, медицинскую аналитику и пр.

Алгоритмы прогнозирования позволяют создавать модели для различных сценариев и анализировать потенциальные риски, что особенно важно для стратегического планирования и принятия управленческих решений.

4. Распознавание образов. Распознавание образов — важная характеристика ИИ, которая позволяет системам анализировать визуальные данные и выявлять объекты, лица, тексты и другие элементы на изображениях и видео.

Основные области применения распознавания образов:

– компьютерное зрение: системы ИИ анализируют визуальные потоки данных, распознавая объекты, движения и ситуации;

– распознавание лиц: технологии биометрии обеспечивают идентификацию людей на основе анализа черт лица;

– диагностика в медицине: системы ИИ анализируют снимки МРТ и КТ для выявления патологий и постановки диагноза.

Распознавание образов особенно востребовано в системах безопасности, интеллектуальном видеонаблюдении и в медицине, где требуется точная диагностика на основе визуального анализа.

5. Обработка естественного языка (NLP). Обработка естественного языка (англ. *Natural*

Language Processing, NLP) — это способность ИИ понимать, интерпретировать и генерировать человеческую речь и текст. Она позволяет автоматизировать взаимодействие с пользователями и анализировать большие объемы текстовой информации.

Примеры использования NLP включают чат-боты и голосовые ассистенты, анализ социальных сетей, автоматический перевод текстов с одного языка на другой и пр. Технологии NLP позволяют создавать умные голосовые помощники, которые могут поддерживать диалог на естественном языке, отвечать на вопросы и выполнять команды пользователей.

Основные характеристики ИИ делают его мощным инструментом для автоматизации, анализа и обработки данных. Обучаемость и адаптация позволяют ИИ гибко реагировать на изменения, а прогнозирование и аналитика обеспечивают точное предсказание различных процессов. Распознавание образов и обработка естественного языка открывают возможности для создания умных систем, способных эффективно взаимодействовать с людьми и обрабатывать визуальную и текстовую информацию. Совокупность этих характеристик делает ИИ универсальным средством решения задач в самых разных сферах экономики и социальной жизни.

Технологии ИИ значительно повышают качество жизни за счет автоматизации рутинных процессов, повышения точности и оперативности принятия решений, а также улучшения доступа к различным услугам. ИИ позволяет оптимизировать производственные и бытовые процессы, снижая затраты времени и ресурсов. Например, в здравоохранении интеллектуальные системы помогают ранней диагностике заболеваний и персонализации лечения, что способствует улучшению здоровья и увеличению продолжительности жизни. В сфере образования ИИ адаптирует учебные программы под индивидуальные потребности студентов, повышая эффективность обучения. Кроме того, интеллектуальные помощники и умные устройства упрощают повседневные задачи, создавая комфортные условия для проживания и работы. Таким образом, технологии ИИ формируют более удобную, безопасную и эффективную среду для жизни человека.

Основные направления использования ИИ в повседневной жизни.

1. Здравоохранение и медицина. Технологии ИИ активно применяются в здравоохранении для диагностики заболеваний, прогнозирования их течения, поддержки принятия врачебных решений и мониторинга состояния пациентов. Использование алгоритмов машинного обучения позволяет повышать точность диагностики, выявлять патологии на ранних стадиях и предлагать оптимальные методы лечения. Например, системы ИИ анализируют рентгеновские снимки, томограммы и медицинские записи, что ускоряет постановку диагноза и снижает вероятность ошибок.

Кроме того, ИИ активно используется в реабилитации и терапии [8]. Роботизированные комплексы с элементами ИИ помогают пациентам восстанавливать двигательную активность после травм и заболеваний. Также ИИ позволяет мониторить состояние пациентов в домашних условиях, снижая потребность в госпитализации и обеспечивая доступ к квалифицированной помощи.

2. Социальная поддержка и улучшение качества жизни. Применение ИИ в социальных службах способствует оптимизации оказания помощи гражданам. Например, системы поддержки принятия решений помогают органам социальной защиты лучше понимать потребности населения и разрабатывать целевые меры поддержки. Чат-боты с ИИ способны предоставлять консультации по социальным вопросам, а также оказывать психологическую поддержку.

ИИ также используется в проектах «умного города» для мониторинга транспортных потоков, управления инфраструктурой и энергосбережения, что напрямую влияет на улучшение качества городской среды и комфорта проживания.

3. Образование и развитие навыков. Современные образовательные платформы активно используют технологии ИИ для персонализации обучения. Адаптивные системы обучения учитывают уровень подготовки учащихся и предлагают индивидуальные траектории освоения материала. Виртуальные ассистенты и образовательные чат-боты помогают студентам получать ответы на вопросы и повторять пройденные темы.

4. Автоматизация труда и повышение производительности. ИИ активно применяется на производстве для автоматизации рутинных и сложных операций. Роботизация позволяет повышать производительность труда, снижать издержки и минимизировать влияние человеческого фактора. В сфере логистики ИИ обеспечивает оптимизацию транспортных маршрутов и контроль за доставкой грузов.

Несмотря на значительные преимущества, технологии ИИ сопряжены с рядом рисков. Прежде всего, существует угроза утраты рабочих мест из-за автоматизации, особенно в сферах, требующих выполнения рутинных операций. Это может привести к росту безработицы и социальной нестабильности.

Кроме того, ИИ может быть источником этических проблем, связанных с дискриминацией при принятии решений и защитой персональных данных [9]. Например, алгоритмы могут проявлять предвзятость при отборе кандидатов на работу или принимать решения на основе данных с недостаточной точностью.

Также следует учитывать проблему цифрового неравенства: неравномерное распространение ИИ в регионах и социальных группах может приводить к углублению социального неравенства.

В целях повышения качества жизни человека необходимо обеспечить безопасное и этическое использование технологий ИИ. Требуется разработка стандартов и регламентов применения ИИ, обеспечивающих защиту персональных данных и предотвращение дискриминационных практик.

Необходимо уделить внимание образовательным программам по повышению цифровой грамотности населения, чтобы люди могли эффективно использовать ИИ в повседневной жизни. Кроме того, внедрение ИИ на производстве должно сопровождаться программами профессиональной переподготовки и создания новых рабочих мест.

Особое значение имеет мониторинг социально-экономических последствий внедрения ИИ и выработка мер по смягчению негативных эффектов. Государственная политика в области цифровизации должна учитывать интересы различных социальных групп и регионов.

Применение технологий ИИ оказывает значительное влияние на качество жизни человека. Оно способствует повышению доступности медицинской помощи, улучшению социальной поддержки, развитию образования и автоматизации труда. Однако наряду с положительными аспектами возникают риски, связанные с утратой рабочих мест, угрозой дискриминации и проблемами за-

щиты данных. Для минимизации негативных последствий необходимы комплексный подход к разработке регламентов использования ИИ и поддержка цифровой грамотности населения. В перспективе следует ориентироваться на создание безопасных и этически обоснованных решений, направленных на повышение качества жизни и социального благополучия.

Список источников

1. ГОСТ 15971–90. Государственный стандарт Союза ССР. «Системы обработки информации. Термины и определения»: Утвержден и введен в действие Постановлением Госстандарта СССР от 26.10.1990 г. № 2698 : Дата введения 01.01.1992 г. Москва : Государственный комитет СССР по управлению качеством продукции и стандартам, 1991. 14 с.
2. «О развитии искусственного интеллекта в Российской Федерации» (вместе с «Национальной стратегией развития искусственного интеллекта на период до 2030 года»): Указ Президента РФ от 10.10.2019 г. № 490 // Собрание законодательства Российской Федерации. 2019. 14 октября. № 41. Ст. 5700.
3. Article 3: Definitions // EU Artificial Intelligence Act: официальный сайт. URL: <https://artificialintelligenceact.eu/article/3/> (дата обращения: 12.02.2025).
4. Бельтюков А. А., Николаева Ю. Е. К вопросу о функционально-прагматических характеристиках искусственного интеллекта // Вестник Пятигорского государственного университета. 2023. № 2. С. 69–72.
5. Гребенник П. Ю. Концепция управления операционной деятельностью предприятия на основе формирования интеллектуальной бизнес-архитектуры // Вестник Академии знаний. 2024. № 3 (62). С. 743–746.
6. Новосельцева Е. Г. Направления использования технологий искусственного интеллекта в HR-маркетинге // Вестник Ростовского государственного экономического университета (РИНХ). 2024. Т. 31, № 2. С. 75–85.
7. Львович Я. Е., Ломаков А. В., Преображенский А. П. О возможностях применения технологий машинного обучения в различных организациях // Вестник Воронежского института высоких технологий. 2022. № 2 (41). С. 83–85.
8. Морозов Д. Ю., Омеляновский В. В. Нужен ли искусственный интеллект системе здравоохранения? // Медицинские технологии. Оценка и выбор. 2024. № 4 (46). С. 40–48.
9. Авдеева И. Л. Управление изменениями в экономических системах / И. Л. Авдеева, П. И. Ананченко, О. В. Бабич [и др.]: монография. Орел : Среднерусский институт управления — филиал РАНХиГС, 2020. 224 с.

References

1. GOST 15971–90. The State standard of the USSR. Information processing systems. Terms and Definitions: Approved and put into effect by Resolution No. 2698 of the USSR State Standard dated October 26, 1990: Date of introduction: January 01, 1992. Moscow: State Committee of the USSR for Quality Management and Standards; 1991. (In Russ.)
2. "On the Development of Artificial Intelligence in the Russian Federation" (together with the "National Strategy for the Development of Artificial Intelligence for the period up to 2030"): Decree of the President of the Russian Federation dated October 10, 2019 No. 490. Collection of legislation of the Russian Federation. 2019;41:5700. (In Russ.)
3. Article 3: Definitions. EU Artificial Intelligence Act: official site. Available from: URL: <https://artificialintelligenceact.eu/article/3/> (date of access: February 12, 2025).
4. Belyukov A. A., Nikolaeva Yu. E. On the issue of functional and pragmatic characteristics of artificial intelligence. *Vestnik Pyatigorskogo gosudarstvennogo universiteta = Bulletin of Pyatigorsk State University*. 2023;2:69–72. (In Russ.).
5. Grebennik P. Y. The concept of managing the operational activities of an enterprise based on the formation of an intelligent business architecture. *Vestnik Akademii znanij = Bulletin of the Academy of Knowledge*. 2024;3(62):743–746. (In Russ.).

6. Novoseltseva E. G. Directions of using artificial intelligence technologies in HR marketing. *Vestnik Rostovskogo gosudarstvennogo e`konomicheskogo universiteta (RINX) = Bulletin of the Rostov State University of Economics (RINE)*. 2024;31;2:75-85. (In Russ.).

7. Lvovich Ya. E., Lomakov A. V., Preobrazhensky A. P. On the possibilities of using machine learning technologies in various organizations. *Vestnik Voronezhskogo instituta vy`sokix texnologij = Bulletin of the Voronezh Institute of High Technologies*. 2022;2(41):83–85. (In Russ.).

8. Morozov D. Yu., Omelyanovsky V. V. Does the healthcare system need artificial intelligence? *Medicinskie texnologii. Ocenka i vy`bor = Medical technologies. Assessment and selection*. 2024;4(46):40–48. (In Russ.).

9. Avdeeva I. L. Managing changes in economic systems / I. L. Avdeeva, P. I. Ananchenkova, O. V. Babich [at al.]: the monograph. Orel: Central Russian Institute of Management, branch of RANEPА; 2020. 224 p. (In Russ.).

Информация об авторах

К. Е. Кирсанов — аспирант;

Д. О. Даниелян — аспирант.

Information about the authors

K. E. Kirsanov — a Postgraduate student;

D. O. Danielyan — a Postgraduate student.

Авторы заявляют об отсутствии конфликта интересов.

The authors declare no conflicts of interests.

Статья поступила в редакцию 03.03.2025; одобрена после рецензирования 21.03.2024; принята к публикации 24.03.2025.

The article was submitted 03.03.2025; approved after reviewing 21.03.2025; accepted for publication 24.03.2025.

Вестник Башкирского института социальных технологий). 2025. № 1(66). С. 54–58
Vestnik BIST (Bashkir Institute of Social Technologies). 2025;1(66):54–58

ФИНАНСЫ И СТРАХОВАНИЕ

Научная статья
УДК 336.71:28(470.57)
doi: 10.47598/2078-9025-2025-1-66-54-58

РАЗВИТИЕ ИСЛАМСКОГО БАНКИНГА В РЕСПУБЛИКЕ БАШКОРТОСТАН

**Наталья Михайловна Блаженкова¹, Надежда Геннадиевна Ираева^{2✉},
Эльза Рамисовна Калимуллина³, Адель Радиковна Раимова⁴**

^{1,2,3,4}Уфимский государственный нефтяной технический университет, Уфа, Россия

¹fk@rusoil.net

²iraeva1@yandex.ru✉

³kalimullinaer@mail.ru

⁴adolleenraimova08@gmail.com

Аннотация. В статье рассматривается сущность исламского банкинга, его преимущества и недостатки. Рассматриваются факторы, препятствующие формированию институтов исламского банкинга в Башкортостане. В статье исследуются возможности развития исламского банкинга в Республике Башкортостан. В последние годы исламский банкинг стал существенной альтернативой традиционным финансовым системам, охватывая принципы, основанные на исламском праве (шариате). Поскольку Республика Башкортостан стремится к экономическому разнообразию и финансовой доступности, она стала свидетелем заметного всплеска развития исламских банковских учреждений. Целью данной статьи является исследование исторического контекста, нормативно-правовой базы и перспектив роста исламского банкинга в Республике Башкортостан. Углубляясь в уникальные проблемы и возможности, с которыми сталкивается этот регион, мы можем получить ценную информацию о потенциальном влиянии исламских финансов как на местный, так и на глобальный финансовый ландшафт. Появление в 1970-х годах первых банков, следующих принципам шариата, положило начало развитию исламского банкинга, который, в свою очередь, обрел большую популярность среди населения, исповедующего ислам, и стал одним из наиболее динамично развивающихся рынков финансового посредничества. Внедрение исламского банкинга в Башкортостане демонстрирует растущий интерес к альтернативным финансовым системам с учетом религиозных установок. Все больше банков в регионе предлагают исламские финансовые продукты, обеспечивая возможность клиентам вести дела, соблюдая религиозные убеждения. Развитие данного сектора способствует обогащению банковского сектора региона и предоставлению новых возможностей для мусульманских клиентов, стимулируя финансовую инклюзию и разнообразие услуг.

Ключевые слова: исламский банкинг, исламская модель финансирования, банковский рынок, финансы

Для цитирования: Блаженкова Н. М., Ираева Н. Г., Калимуллина Э. Р., Раимова А. Р. Развитие исламского банкинга в Республике Башкортостан // Вестник БИСТ (Башкирского института социальных технологий). 2025. № 1 (66). С. 54–58. <https://doi.org/10.47598/2078-9025-2025-1-66-54-58>.

Research article

DEVELOPMENT OF ISLAMIC BANKING IN THE REPUBLIC OF BASHKORTOSTAN

Natalia M. Blazhenkova¹, Nadezhda G. Iraeva^{2✉}, Elza R. Kalimullina³, Adel R. Raimova⁴

^{1,2,3,4}Ufa State Petroleum Technological University, Ufa, Russia

¹fk@rusoil.net

²iraeva1@yandex.ru✉

³kalimullinaer@mail.ru

⁴adolleenraimova08@gmail.com

Abstract. The article explores the essence of Islamic banking, its advantages and disadvantages. It examines factors that hinder the establishment of Islamic banks in Bashkortostan, and discusses the potential for the development of Islamic finance within the republic. In recent years, there has been an increasing interest in Islamic finance as an alternative to conventional financial systems. This has led to an increase in the number of Islamic financial institutions in Bashkortostan, reflecting the commitment of the region to promoting Islamic finance. The purpose of this article is to examine the historical background, regulatory framework, and prospects for Islamic banking in Bashkortostan. Understanding the unique challenges and opportunities in this region can provide insight into the potential impact of Islamic finance on the local and global financial scene. The emergence of Sharia-compliant banks in the 1970s initiated the development of Islamic banking, which has gained significant popularity among Muslims and become one of the fastest-growing financial markets. The introduction of Sharia banking in Bashkortostan demonstrates a growing interest in alternative financial systems that respect religious beliefs. An increasing number of banks in the region offer Sharia products, enabling customers to conduct their business in accordance with their religious values. This sector's growth contributes to diversifying the regional banking sector, providing new opportunities for Muslims, increasing financial accessibility, and offering a variety of services.

Keywords: Islamic banking, Islamic financing model, banking market, finance

For citation: Blazhenkova N. M., Iraeva N. G., Kalimullina E. R., Raimova A. R. Development of Islamic banking in the Republic of Bashkortostan. *Vestnik BIST (Bashkirskogo instituta social'nykh tekhnologii) = Vestnik BIST (Bashkir Institute of Social Technologies)*. 2025;(1(66)):54–58. (In Russ.). <https://doi.org/10.47598/2078-9025-2025-1-66-54-58>.

Исламский банкинг — это деятельность на финансовом рынке в соответствии с исламской этикой. Деятельность мусульманских банков строится на принципах, описанных в Священном писании, Коране и Священном предании, Сунне [1]. В основном исламская банковская деятельность регулируется запретами, которые называются харам, и разрешенными действиями — халяль.

Запрещенными для мусульман являются ростовщичество и проценты по вкладам и кредитам — риба. В исламе также не разрешается заниматься инвестиционной деятельностью с высокой доходностью, поскольку она связана с дополнительными рисками, несущими неопределенность и опасность. Мусульманам нельзя инвестировать в виды деятельности,

связанные с продажей и производством табака, алкоголя, оружия, свинины, с азартными играми, лотереями, развлекательной индустрией «для взрослых», криптовалютой, фьючерсами и свопами [2].

Внедрение каждого банковского продукта или услуги в исламские банковские организации проводится на основе Шариатских стандартов, одобрения совета муфтиев и исламских ученых [3]. В качестве альтернативы традиционным финансовым операциям исламский банкинг предлагает финансовые продукты с учетом религиозных особенностей.

Финансовая система для мусульман имеет ряд некоторых преимуществ, которые в перспективе могли бы позитивно повлиять на банковскую систему государства:

1) На исламские финансовые организации не оказывает влияние ключевая процентная ставка, поскольку они не предоставляют услуги и операции, связанные с процентами.

2) Сокращение финансовых рисков, связанных с инвестициями в деятельность с высокой процентной доходностью, поскольку в исламе разрешено получение дохода только от торговли и инвестиций в реальный бизнес, что способствует укреплению и развитию экономики государства. Более того, такая система финансов обладает большей устойчивостью к внешним экономическим кризисам [4]. Например, в 2008 году исламские банки, в отличие от классических, пострадали меньше.

3) Распространение исламских банков будет способствовать сокращению кредитных ловушек, так как исламская финансовая организация заключает с клиентом договор, в котором описаны все детали и подробности сделки. Отсутствие процентных операций, в свою очередь, будет способствовать сокращению числа людей, попадающих в «кредитные воронки» [5].

4) Санкции, введенные рядом европейских стран, дают возможность сделать акцент на привлечение инвестиций исламских государств мира. В результате исламская финансовая система банкинга становится еще более актуальной и необходимой в связи с нынешней внешнеполитической обстановкой в России.

Исламский банкинг имеет и некоторые недостатки:

1) Возможность появления финансовых организаций, придерживающихся как классической, так и исламской финансов систем, что будет вызывать недоверие со стороны мусульман и людей, не придерживающихся ислама.

2) В основном пользоваться финансовыми услугами и операциями в исламском банке имеют возможность лишь слои населения с доходом выше среднего. Люди со средним заработком и ниже практически не получают выгоды от взаимодействия с банком [6].

3) По мнению многих специалистов по вопросам Ислама, распространение и развитие исламских финансовых организаций несет угрозу безопасности национальной экономики ввиду финансирования терроризма.

Несмотря на вышесказанные преимущества, роста количества исламских финансовых организаций в Республике Башкортостан не наблюдается. Ведется множество дискуссий о внедрении исламского банкинга в российский рынок, однако многие эксперты сходятся на мнении о том, что это — трудновыполнимая задача, поскольку имеется ряд факторов, препятствующих формированию институтов с исламской финансовой системой.

1) Исламский банкинг является многогранной сложной системой, включающей в себя банковское дело, инвестиционную и торговую деятельность, проектное финансирование.

2) Неподготовленность нормативной базы в законодательстве Российской Федерации и Республики Башкортостан. Поскольку система исламского банкинга входит в противоречие с федеральным законом «О банковской деятельности», регулирование деятельности исламских банков вызывает трудности [7].

3) Неосведомленность и понимание исламского банкинга среди населения также является существенным фактором, препятствующим формированию исламских банковских институтов. Это связано с незнанием и восприятием принципов и практики исламского банкинга.

4) Нехватка квалифицированных специалистов. Нехватка профессионалов, обладающих опытом в области исламских финансов, ограничивает возможности эффективного развития исламских банковских учреждений и управления ими.

5) Ограниченное разнообразие продуктов. Доступность ограниченного спектра исламских финансовых продуктов и услуг ограничивает возможности клиентов, снижая привлекательность исламского банкинга [8].

Развитию исламского банкинга в Республике Башкортостан положил начало закон о проведении эксперимента по установлению на территории отдельных субъектов Российской Федерации экспериментального правового режима деятельности по партнерскому (исламскому) банкингу. Эксперимент проводится в четырех регионах России — Башкортостане, Татарстане, Дагестане и Чечне в течение двух лет — с 1 сентября 2023 г. по 1 сентября 2025 г. [9]. Вместе с тем, предложение

таких услуг, как Мурабаха (финансирование по принципу «затраты плюс»), Мудароба (разделение прибыли) и Иджара (лизинг), повлечет за собой создание нормативной базы, соответствующей принципам исламского финансирования, повышение осведомленности об исламских банковских продуктах и развитие сотрудничества с международными исламскими финансовыми институтами для привлечения инвестиций и опыта. Особо следует выделить то, что программы обучения специалистов и адаптация существующей финансовой инфраструктуры для удовлетворения требований исламского банкинга имеют важное значение для его успешного развития в регионе.

В заключение необходимо еще раз подчеркнуть, что развитие исламского банкинга в Республике Башкортостан представляет собой многообещающую возможность для экономического роста и финансовой доступности.

Внедрение исламских финансовых систем имеет потенциал для привлечения новых источников капитала, продвижения этической и социально ответственной инвестиционной практики и диверсификации финансового сектора. Кроме того, он предлагает платформу для сотрудничества с мировой индустрией исламских финансов, открывая двери для международных инвестиций и торговых возможностей. Приняв исламский бантинг, Башкортостан может создать более инклюзивную финансовую среду, удовлетворяющую потребности различных сообществ и способствуя общему экономическому развитию региона. Поскольку рынок продолжает развиваться, успешное внедрение исламского банкинга в Башкортостане не только будет способствовать финансовой стабильности, но и укрепит позиции региона в более широком ландшафте исламского финансирования.

Список источников

1. Логинов Б. Б. Международный банковский бизнес. Москва : Юрайт, 2020. 111 с.
2. Исламский бантинг в России: в чем суть партнерского финансирования // РБК: электронный журнал. URL: <https://quote.rbc.ru/news/article/64d61d2a9a7947eb00acb24b#p2> (дата обращения: 14.04.2024).
3. Ираева Н. Г., Мухлм Рагда Рабие. Раскрытие кредитных рисков в сирийских банках // Молодежный научный форум «Уфимский гуманитарный научный форум» : сборник статей к 70-летию Дегтярева Александра Николаевича (Уфа, 8 апреля — 30 июня 2022 г.). Уфа : Институт стратегических исследований Республики Башкортостан, 2022. С. 179–183.
4. Сафиуллаева Р. И., Урядова Т. Н., Демченко И. А. Исламская финансовая система: история, особенности и перспективы развития исламских финансов в России // Kant. 2022. № 3 (44). С. 62–68.
5. Abasime N. A. Islamic banking and economics: concepts and instruments, features, advantages, differences from conventional banks, and contributions to economic growth // Journal of the Knowledge Economy. 2023. Т. 14, №. 2. С. 1923–1950.
6. Конев Д. М., Конева С. А. Исламский бантинг — особенности, место в мировой банковской системе и проблемы развития // Вестник науки. 2021. Т. 3, №. 7 (40). С. 49–59.
7. «О банках и банковской деятельности» : Федеральный закон от 02.12.1990 № 395-1 : последняя редакция // КонсультантПлюс : сайт. IRL: https://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_5842/.
8. Дорофеев М. Л., Грибань М. К. Противоречия исламских финансов // Финансы и кредит. 2020. Т. 26, № 11. С. 2633–2654.
9. Принят закон об исламском бантинге // Государственная Дума Федерального Собрания Российской Федерации : официальный сайт. URL: <http://duma.gov.ru/news/57560/>.

References

1. Loginov B. B. International banking business. Moscow: Yurait; 2020. 111 p. (In Russ.).
2. Islamic banking in Russia: what is the essence of partnership financing. RBC: electronic journal. (In Russ.). Available from: <https://quote.rbc.ru/news/article/64d61d2a9a7947eb00acb24b#p2> (date of access: April 14, 2024).
3. Iraeva N. G., Mukhlm Ragda Rabie. Disclosure of credit risks in Syrian banks. *Molodezhny`j nauchny`j forum "Ufimskij gumanitarny`j nauchny`j forum"* : sbornik statej k 70-letiyu Degtyareva Aleksandra Nikolaevicha (Ufa, 8 aprelya — 30 iyunya 2022 g.) = Youth scientific forum "Ufa Humanitarian Scientific Forum": a collection of articles for the 70th anniversary of Alexander Nikolaevich Degtyarev (Ufa, April 8 — June 30, 2022). Ufa: Institute for Strategic Studies of the Republic of Bashkortostan; 2022. Pp. 179-183. (In Russ.).

4. Safiullaeva R. I., Uryadova T. N., Demchenko I. A. Islamic financial system: history, features and prospects for the development of Islamic finance in Russia. *Kant = Kant*. 2022;(3(44)):62–68. (In Russ.).
5. Abasimel N. A. Islamic banking and economics: concepts and instruments, features, advantages, differences from conventional banks, and contributions to economic growth. *Journal of the Knowledge Economy*. 2023;14(2):1923–1950. (In Russ.).
6. Konev D. M., Koneva S. A. Islamic banking — features, place in the world banking system and development problems. *Vestnik nauk = Bulletin of Science*. 2021;3(7(40)):49–59. (In Russ.).
7. "On banks and banking activities": Federal Law of 02.12.1990 No. 395-1: latest version. ConsultantPlus: site. (In Russ.). Available from: https://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_5842/.
8. Dorofeev M. L., Griban M. K. Contradictions of Islamic finance. *Finansy i kredit = Finance and credit*. 2020;26(11):2633–2654. (In Russ.).
9. Law on Islamic banking adopted // State Duma of the Federal Assembly of the Russian Federation: official site. (In Russ.). Available from: <http://duma.gov.ru/news/57560/>.

Информация об авторах

Н. М. Блаженкова — доктор экономических наук, профессор, профессор кафедры «Финансы и кредит»;
Н. Г. Ираева — кандидат экономических наук, доцент, доцент кафедры «Финансы и кредит»;
Э. Р. Калимуллина — кандидат социологических наук, доцент, доцент кафедры «Финансы и кредит»;
А. Р. Раимова — студент.

Information about the authors

N. M. Blazhenkova — Doctor of Science (Economics), Professor, Professor of the Department of Finance and Credit;
N. G. Iraeva — Candidate of Science (Economics), Associate Professor, Associate Professor of the Department of Finance and Credit;
E. R. Kalimullina — Candidate of Science (Sociological), Associate Professor, Associate Professor of the Department of Finance and Credit;
A. R. Raimova — a student.

Статья поступила в редакцию 28.02.2025; одобрена после рецензирования 21.03.2025; принята к публикации 24.03.2025.

The article was submitted 28.02.2025; approved after reviewing 21.03.2025; accepted for publication 24.03.2025.

Вестник Башкирского института социальных технологий). 2025. № 1(66). С. 59–63
Vestnik BIST (Bashkir Institute of Social Technologies). 2025;1(66):59–63

Научная статья
УДК 347(470.57)
doi: 10.47598/2078-9025-2025-1-66-59-63

ЗАЩИТА СУБЪЕКТОВ СЕЛЬСКОХОЗЯЙСТВЕННОГО СТРАХОВАНИЯ: ПРОБЛЕМЫ И ПЕРСПЕКТИВЫ РАЗВИТИЯ

Айсылу Мансафова^{1✉}, Ирина Фаритовна Сагитова²

¹Уфимский университет науки и технологий, Уфа, Россия, alisa0728@mail.ru✉

²Нефтекамский филиал Уфимского университета науки и технологий, Нефтекамск, Россия, irinas5@rambler.ru

Аннотация. Аграрный сектор на сегодняшний день играет ключевую роль в российской экономике, обеспечивая продовольственную безопасность и создавая рабочие места. Однако в данной сфере возникает немало рисков, включая природные катастрофы, заболевания животных и растений и другие. Данное исследование посвящено сельскохозяйственному страхованию в Российской Федерации, а именно выявлению особенностей и проблем правового регулирования путем анализа материалов практики. Обращается внимание на необходимость устранения некоторых проблем в данной сфере и предлагаются рекомендации по улучшению системы сельскохозяйственного страхования.

Ключевые слова: страхование, сельскохозяйственное страхование, агрострахование, страховой случай, страховое событие, сельскохозяйственные риски

Для цитирования: Мифтахова А. М., Сагитова И. Ф. Защита субъектов сельскохозяйственного страхования: проблемы и перспективы развития // Вестник БИСТ (Башкирского института социальных технологий). 2025. № 1 (66). С. 59–63. <https://doi.org/10.47598/2078-9025-2025-1-66-59-63>.

Research article

PROTECTION OF AGRICULTURAL INSURANCE ENTITIES: PROBLEMS AND PROSPECTS OF DEVELOPMENT

Aisylu M. Miftakhova^{1✉}, Irina F. Sagitova²

¹Ufa University of Science and Technology, Ufa, Russia, alisa0728@mail.ru✉

²Neftekamsk Branch of the Ufa University of Science and Technology, Neftekamsk, Russia, irinas5@rambler.ru

Abstract. The agricultural sector currently plays a key role in the Russian economy, ensuring food security and creating jobs. However, there are many risks in this area, including natural disasters, diseases of animals and plants, and others. This study is devoted to agricultural insurance in the Russian Federation, namely the identification of features and problems of legal regulation by analyzing practice materials. Attention is drawn to the need to eliminate some problems in this area and recommendations are made to improve the agricultural insurance system.

Keywords: insurance, agricultural insurance, aggroinsurance, insurance case, insurance event, agricultural risks

For citation: Miftakhova A. M., Sagitova I. F. Protection of agricultural insurance entities: problems and prospects of development. *Vestnik BIST (Bashkirskogo instituta social`ny`x texnologij) = Vestnik BIST (Bashkir Institute of Social Technologies)*. 2025;1(66):59–63. (In Russ.). <https://doi.org/10.47598/2078-9025-2025-1-66-59-63>.

Сельское хозяйство является важной отраслью во многих государствах, и оно подвержено различным рискам и факторам, таким как

стихийные бедствия, болезни животных и растений, колебания цен на рынке и другие. Сельскохозяйственное страхование играет крити-

ческую роль в управлении этими рисками и защите субъектов, связанных с сельским хозяйством. Оно обеспечивает финансовую компенсацию в случае потерь, вызванных различными рисками, что позволяет аграриям восстановиться после наступивших страховых событий. Страхование способствует поддержанию стабильности доходов и обеспечивает непрерывность сельскохозяйственной деятельности.

Актуальность данной темы обусловлена необходимостью укрепления и совершенствования системы сельскохозяйственного страхования, которая включает: разработку эффективных страховых продуктов, охватывающих широкий спектр рисков; справедливое установление страховых тарифов; повышение осведомленности среди аграриев о важности страхования и др. Защита субъектов сельскохозяйственного страхования способствует созданию благоприятной среды для ведения сельского хозяйства, привлечению инвестиций, обеспечивая продовольственную безопасность и устойчивое развитие сельского хозяйства. Все это особенно важно в условиях климатических изменений и растущей неопределенности, с которой сталкиваются аграрии.

На сегодняшний день сельское хозяйство является стратегически важным направлением, на которое распространяется масштабный комплекс государственных мер поддержки. В соответствии с пояснительной запиской к Федеральному закону от 30.11.2024 № 419-ФЗ «О федеральном бюджете на 2025 год и на плановый период 2026 и 2027 годов», финансирование госпрограммы развития сельского хозяйства Российской Федерации в 2025 году предусмотрено на уровне 266,9 млрд руб. [1]. Одним из основных способов защиты предпринимателей от разного рода рисков является агрострахование.

В современном мире российские и зарубежные исследователи активно изучают проблематику сельскохозяйственного страхования. Необходимо выделить наиболее значимые труды в данной области таких авторов как И. Г. Виноходова [2], А. Ф. Кирамова [3], И. Л. Логвинова [4], О. А. Самончик [5] и др. Однако для дальнейшего развития этой сферы необходимо провести дополнительное исследование действующего законодательства,

программ страхования, новых страховых продуктов и существующей правоприменительной практики. Все это подтверждает актуальность изучения данной темы.

Важным направлением государственной поддержки сельхозпроизводителей является система страхования, закрепленная в Федеральном законе от 25.07.2011 № 260-ФЗ «О государственной поддержке в сфере сельскохозяйственного страхования и о внесении изменений в Федеральный закон „О развитии сельского хозяйства”». Закон определяет условия оказания государственной поддержки в сфере страхования сельскохозяйственных культур, многолетних насаждений, животных, товарной аквакультуры [6]. Сумма страховой выплаты зависит от вида страхования и размера выплаты страхового возмещения.

Анализ судебной практики в области сельскохозяйственного страхования показывает наличие различных споров: отказ в признании заявленного события страховым случаем и выплате страхового возмещения [7–9]; о признании договоров страхования недействительными вследствие внесения недостоверных сведений в заявления по договору [10] и др. Во многих спорах суды приходили к выводу о необоснованности и документальной неподтвержденности заявленного истцом искового требования к ответчику о взыскании денежных средств, в связи с чем иски удовлетворению не подлежали. Некоторые суды отказывали в выплате страхового возмещения, когда страховой случай наступил вне периода действия договора, а также ввиду того, что размер убытков не превышал сумму безусловной франшизы [11].

Необходимо отметить ситуации, когда иски удовлетворению подлежали. Так, 5 мая 2022 г. ООО «Персонал» (страхователь, истец) и ПАО «САК «Энергогарант» (страховщик, ответчик) заключили договор добровольного страхования сельскохозяйственных животных. В соответствии с договором страховая сумма составляла 59 163 208,22 руб., безусловная франшиза 0,3 % от страховой суммы. На территории птицефабрики 22 июня 2022 г. произошло аварийное отключение электроэнергии, вследствие чего в корпусах, где содержится птица, отключилась система

жизнеобеспечения. Нарушение воздухообмена повлекло за собой повышение температуры воздуха в помещениях и началась массовая гибель птицы. Показания снял и зафиксировал главный ветеринарный врач ООО «Персонал». В связи с этим истец обратился к ответчику с заявлением о наступлении страхового случая. Ответчик не признал произошедший случай страховым и отказал в выплате страхового возмещения. В обоснование своего отказа он указал, что истцом нарушен п. 4.1.1 договора (несоблюдение страхователем (выгодоприобретателем) ветеринарных правил содержания животных), кроме того, у истца отсутствовал резервный источник энергии, что привело к гибели птицы. Из материалов дела, в том числе из представленного в материалы дела экспертного заключения от 11 июля 2022 г., следует, что причиной гибели птицы стало нарушение зоогигенических нормативов содержания, а именно температурно-влажностного режима в корпусе № 10 ввиду прекращения работы системы жизнеобеспечения в помещении при аварийном отключении электропитания. Довод ответчика об обязательном наличии резервного источника электропитания судом был отклонен. Согласно постановлению Правительства Российской Федерации от 27.12.2004 № 861 «Об утверждении Правил недискриминационного доступа к услугам по передаче электрической энергии и оказания этих услуг, Правил недискриминационного доступа к услугам по оперативно-диспетчерскому управлению в электроэнергетике и оказания этих услуг, Правил недискриминационного доступа к услугам коммерческого оператора оптового рынка и оказания этих услуг и Правил технологического присоединения энергопринимающих устройств потребителей электрической энергии, объектов по производству электрической энергии, а также объектов электросетевого хозяйства, принадлежащих сетевым организациям и иным лицам, к электрическим сетям», для энергопринимающих устройств, отнесенных к 1-й и 2-й категориям надежности, должно быть обеспечено наличие независимых резервных источников снабжения электрической энергией. Таким образом, для 3-й категории надежности электроснабжения не нужен резервный источник питания. Как

следует из акта об осуществлении технологического присоединения от 10 мая 2018 г., птицефабрика изначально имела 3-ю категорию надежности электроснабжения. Из правил страхования или договора страхования не следует обязанности страхователя иметь резервный источник питания энергией. Принимая во внимание установленные материалами дела обстоятельства, суд удовлетворил требование истца о взыскании с ответчика задолженности в размере 2 091 788,21 руб. [7].

Хотя количество страхователей растет, данная система страхования все еще имеет свои недостатки. Среди наиболее часто встречающихся проблем выделим: несвоевременность выплат при наступлении страхового случая; нехватку инфраструктуры, которая должна поддерживать страховые механизмы, прежде всего, это недостаточное количество метеостанций Росгидромета; неготовность комиссий по чрезвычайным ситуациям к проверке их выводов агростраховщиками; устаревшую региональную нормативно-правовую базу, используемую при оценке ущерба урожаю и другие факторы.

Над решением данных проблем государство сейчас работает. Так, одним из успешных решений стало внедрение программы страхования на случай чрезвычайных ситуаций, которая позволяет аграриям получать страховые выплаты без необходимости представлять справки от метеостанций — страховым событием считается объявление режима чрезвычайных ситуаций. Одним из основных препятствий раньше были психологические барьеры, когда некоторые субъекты наотрез отказывались от страхования из-за недоверия к страховщикам. Хотя эта проблема еще сохраняется, она постепенно уходит, так как рынок накапливает опыт выплат.

Одной из проблем в сфере агрострахования является дефицит кадров. Так, в Республике Башкортостан для развития сельского хозяйства и восполнения данного дефицита создается непрерывная образовательная цепочка: агрокласс — колледж — аграрный университет; идет активная поддержка семейного бизнеса в сфере агрострахования, так как важно, чтобы фермерами становились из поколения в поколение [12]. В Республике действуют все федеральные программы господдержки.

Санкции, валютные ограничения, повышение ключевой ставки, сложности с доступом к передовым технологиям и удорожание логистики, наряду с изменением климата, создают крайне нестабильную экономическую ситуацию для аграриев страны. Но в то же время фермерам доступны различные инструменты поддержки, включая гранты, субсидии и льготы, внедренные во всех районах республики.

Таким образом, сегодня нет никаких сомнений, что агрострахование — неотъемлемая часть государственной политики развития сельского хозяйства. Мы видим, что действующая сегодня в России система сельскохозяйственного страхования со всеми ее проблемами и задачами, которые еще предстоит решить в ближайшем будущем, может компенсировать и уже компенсирует некоторые риски как на уровне одного хозяйства, так и на уровне регионов.

Список источников

1. Финансирование госпрограммы развития сельского хозяйства может снизиться до 267 млрд руб. // Интерфакс : сайт. URL: <https://www.interfax.ru/business/984517> (дата обращения: 30.09.2024).
2. Виноходова И. Г. Оценка страховой защиты отечественного агропромышленного комплекса // Известия Великолукской государственной сельскохозяйственной академии. 2021. № 3(36). С. 70–75.
3. Кирамова А. Ф., Тимерханов Р. Ш. Зарубежный опыт государственной поддержки сельского хозяйства: опыт для Российской Федерации // Казанский экономический вестник. 2020. № 1(45). С. 5–10.
4. Логвинова И. Л. К вопросу о классификации агрострахования с учетом современных тенденций его развития // Вестник Санкт-Петербургского университета. Экономика. 2024. Т. 40, № 3. С. 483–505.
5. Самончик, О. А. Агрострахование в России и некоторых зарубежных странах: общее и особенное в правовом регулировании // Право и государство: теория и практика. 2023. № 9(225). С. 151–154.
6. «О государственной поддержке в сфере сельскохозяйственного страхования и о внесении изменений в Федеральный закон „О развитии сельского хозяйства“»: Федеральный закон от 25.07.2011 № 260-ФЗ : последняя редакция // КонсультантПлюс : сайт. URL: https://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_117362/ (дата обращения: 29.09.2024).
7. Решение Арбитражного суда Ульяновской области. Дело № А72-7787/2023 // Агентство по сопровождению программ государственной поддержки агропромышленного комплекса : официальный сайт. URL: <https://www.fagps.ru/judicial-practice/delo-a72-77872023/> (дата обращения: 29.09.2024).
8. Решение Арбитражного суда города Москвы. Дело № А40-222070/2023-63-1018. // Агентство по сопровождению программ государственной поддержки агропромышленного комплекса : официальный сайт. URL: <https://www.fagps.ru/judicial-practice/delo-a40-2220702023-63-1018/> (дата обращения: 29.09.2024).
9. Постановление Четырнадцатого арбитражного апелляционного суда по делу № А52-2858/2023 // Агентство по сопровождению программ государственной поддержки агропромышленного комплекса : официальный сайт. URL: <https://www.fagps.ru/judicial-practice/delo-a52-28582023/> (дата обращения: 29.09.2024).
10. Архив Арбитражного суда Краснодарского края. Дело № №А32-50815/20 о признании договоров страхования недействительными // Судебные и нормативные акты РФ : официальный сайт. URL: <https://sudact.ru/arbitral/doc/Yn06bHUU2gHo/>.
11. Решение Арбитражного суда города Москвы. Дело № А40-124671/23-107-966 // Агентство по сопровождению программ государственной поддержки агропромышленного комплекса : официальный сайт. URL: <https://www.fagps.ru/judicial-practice/delo-a40-12467123-107-966/> (дата обращения: 29.09.2024).
12. Управлять рисками // Российская газета — спецвыпуск : Агрокомплекс. 2024. 03 октября. № 223 (9465). С. 2–3. URL: https://cdnstatic.rg.ru/uploads/attachments/2024/10/02/agrokompleks_fb8.pdf (дата обращения: 01.12.2024).

References

1. Financing of the state program for agricultural development may decrease to 267 billion rubles // Interfax: site (In Russ.). Available from: <https://www.interfax.ru/business/984517> (date of access: 09/30/2024).
2. Vinokhodova I. G. Assessment of insurance coverage of the domestic agro-industrial complex. *Izvestiya Velikolukskoj gosudarstvennoj sel'skoxozyajstvennoj akademii = Bulletin of the Velikiye Luki State Agricultural Academy*. 2021;(3(36)):70–75. (In Russ.).
3. Kiramova, A. F., Timerkhanov R. Sh. Foreign experience of state support for agriculture: experience for the Russian Federation. *Kazanskij e`konomicheskij vestnik = Kazan Economic Bulletin*. 2020; (1(45)): 5–10. (In Russ.).

4. Logvinova I. L. On the issue of classification of agricultural insurance taking into account modern trends in its development. *Vestnik Sankt-Peterburgskogo universiteta. E`konomika = Bulletin of St. Petersburg University. Economy*. 2024;(3):483–505. (In Russ.).

5. Samonchik O. A. Agricultural insurance in Russia and some foreign countries: general and specific in legal regulation. *Pravo i gosudarstvo: teoriya i praktika = Law and state: theory and practice*. 2023;(9(225)):151–154. (In Russ.).

6. "On State Support in the Field of Agricultural Insurance and on Amendments to the Federal Law "On the Development of Agriculture": Federal Law dated July 25, 2011 No. 260-FL: latest edition. ConsultantPlus: site. (In Russ.). Available from: https://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_117362/ (date of access: September 29, 2024).

7. Decision of the Arbitration Court of the Ulyanovsk Region. Case No A72-7787/2023. Agency for support of state support programs for the agro-industrial complex: official site. (In Russ.). Available from: <https://www.fagps.ru/judicial-practice/delo-a72-77872023/> (date of access: September 29, 2024).

8. Decision of the Arbitration Court of the City of Moscow. Case No A40-222070/2023-63-1018. Agency for support of state support programs for the agro-industrial complex: official site. (In Russ.). Available from: <https://www.fagps.ru/judicial-practice/delo-a40-2220702023-63-1018/> (date of access: September 29, 2024).

9. Resolution of the Fourteenth Arbitration Court of Appeal in case No A52-2858/2023. Agency for support of state support programs for the agro-industrial complex: official site. (In Russ.). Available from: <https://www.fagps.ru/judicial-practice/delo-a52-28582023/> (date of access: September 29, 2024).

10. Archive of the Arbitration Court of the Krasnodar Region. Case No NoA32-50815/20 on the invalidation of insurance contracts. Judicial and regulatory acts of the Russian Federation: official site. (In Russ.). Available from: <https://sudact.ru/arbitral/doc/YnO6bHUW2gHo/>.

11. Decision of the Arbitration Court of the City of Moscow. Case No A40-124671/23-107-966. Agency for support of state support programs for the agro-industrial complex: official site. (In Russ.). Available from: <https://www.fagps.ru/judicial-practice/delo-a40-12467123-107-966/> (date of access: September 29, 2024).

12. Managing risks. Russian newspaper — special issue: Agro-complex. 2024. October 03. No. 223 (9465). P. 2–3. (In Russ.). Available from: https://cdnstatic.rg.ru/uploads/attachments/2024/10/02/agrokompleks_fb8.pdf (date of access: December 1, 2024).

Информация об авторах

А. М. Мифтахова — доктор биологических наук, профессор, профессор кафедры безопасности производства и промышленной экологии;

И. Ф. Сагитова — старший преподаватель кафедры правовых дисциплин, заместитель декана по научной работе гуманитарного факультета.

Information about the authors

A. M. Miftakhova — Doctor of Science (Biological), Professor, Professor of the Department of Production Safety and Industrial Ecology;

I. F. Sagitova — Senior Teacher at the Department of Legal Disciplines, Deputy Dean for Research of the Humanities Faculty.

Статья поступила в редакцию 17.01.2025; одобрена после рецензирования 12.02.2025; принята к публикации 24.03.2025.

The article was submitted 17.01.2025; approved after reviewing 12.02.2025; accepted for publication 24.03.2025.

Вестник Башкирского института социальных технологий). 2025. № 1(66). С. 64–74
Vestnik BIST (Bashkir Institute of Social Technologies). 2025;1(66):64–74

ИСТОРИЧЕСКИЕ ИССЛЕДОВАНИЯ

Научная статья
УДК 338 (470)
doi: 10.47598/2078-9025-2025-1-66-64-74

СОЦИАЛЬНО-ЭКОНОМИЧЕСКАЯ ДЕЯТЕЛЬНОСТЬ ВОЕННОГО МИНИСТЕРСТВА В ОБЛАСТИ РАЗВИТИЯ ПОДВЕДОМСТВЕННЫХ ПРОМЫШЛЕННЫХ ПРЕДПРИЯТИЙ И ИХ ПЕРСОНАЛА, ОБЕСПЕЧИВАЮЩИХ ОБОРОНОСПОСОБНОСТЬ ГОСУДАРСТВА ВО ВТОРОЙ ПОЛОВИНЕ XIX — НАЧАЛЕ XX ВВ.

**Светлана Соломоновна Лебедева¹, Алсу Илюсовна Низамова²,
Наталья Владимировна Хасанова³**

¹Санкт-Петербургский институт психологии и социальной работы, Санкт-Петербург, Россия,
lebedevalanna@mail.ru

²Башкирский государственный педагогический университет имени М. Акмуллы, Уфа, Россия,
nizamova_alsu@list.ru

³Институт информатики, математики и робототехники Уфимского университета науки и технологий,
Уфа, Россия, khasanova.nv@mail.ru

Аннотация. Рассматривается вопрос о социально-экономической деятельности Военного Министерства России в области развития подведомственных промышленных предприятий во второй половине XIX — начале XX вв. Социально-экономическая деятельность охватывала широкий спектр проблем от общего экономического управления промышленными предприятиями, работы с персоналом на разных уровнях до решения конкретных и порою частных проблем отдельных служащих. В связи с тем, что в статье охвачен достаточно большой исторический период времени, это отразилось на выборе проблем, подвергнутых анализу в данной статье на основе материалов архива Военно-исторического музея артиллерии, инженерных войск и войск связи. Представлен ряд примеров, способствующих оценить деятельность Главного артиллерийского управления Военного Министерства. Документально показано, какие социально-экономические вопросы решались на базе промышленных предприятий в целях образования, лечения, создания духовно-нравственного климата, социального содействия нуждающимся, за которыми стояли конкретные суммы, выделяемые Военным Министерством, и его политикой по привлечению благотворительных средств. В конце статьи приводится пример ярко выраженной позиции Военного Министерства, включающей в себя не только социально-экономическую ориентацию, но глубокий нравственный смысл взаимосвязи Военного Министерства и подведомственных промышленных предприятий, работающих в целях обороноспособности России. Особое внимание уделено социальному обеспечению горнозаводского населения на военных заводах Южного Урала на примере Златоустовской Оружейной фабрики в XIX веке.

Ключевые слова: социально-экономическая деятельность, работа с персоналом, Военное ведомство, промышленные предприятия, социальная защита, образование, медицинское обеспечение, горнорудное дело, оружейная фабрика, профессиональное обучение, рабочие, мастеровые, горные инженеры, заработная плата

Для цитирования: Лебедева С. С., Низамова А. И., Хасанова Н. В. Социально-экономическая деятельность военного министерства в области развития подведомственных промышленных предприятий и их персонала, обеспечивающих обороноспособность государства во второй половине XIX — начале XX вв. // Вестник БИСТ (Башкирского института социальных технологий). 2025. № 1 (66). С. 64–74. <https://doi.org/10.47598/2078-9025-2025-1-66-64-74>.

Research article

SOCIO-ECONOMIC ACTIVITY OF THE MILITARY MINISTRY IN THE FIELD OF DEVELOPMENT OF SUBSIDIARY INDUSTRIAL ENTERPRISES AND THEIR PERSONNEL, ENSURING THE DEFENSE CAPABILITY OF THE STATE IN THE SECOND HALF OF THE 19th AND EARLY 20th CENTURIES

Svetlana S. Lebedeva¹, Alsou I. Nizamova², Natalya V. Khasanova³✉

¹St. Petersburg Institute of Psychology and Social Work, St. Petersburg, Russia, lebedevalanna@mail.ru

²M. Akmulla Bashkir State Pedagogical University, Ufa, Russia, nizamova_alsu@list.ru

³Institute of Informatics, Mathematics and Robotics, Ufa University of Science and Technology, Ufa, Russia, khasanova.nv@mail.ru✉

Abstract. The article examines the socio-economic activities of the Russian Ministry of Defense in the development of subordinate industrial enterprises in the second half of the 19th and early 20th centuries. Socio-economic activities covered a wide range of issues from general economic management of industrial enterprises, work with personnel at different levels to solving specific and sometimes private problems of individual employees. Due to the fact that the article covers a fairly large historical period of time, this was reflected in the choice of problems analyzed in this article based on the materials of the VIMAIV and VS Archives. The authors present a number of examples that help to evaluate the activities of the Main Artillery Directorate (GAU) of the Ministry of Defense. It is documented which socio-economic issues were resolved on the basis of industrial enterprises for the purposes of education, treatment, creation of a spiritual and moral climate, social assistance to those in need, behind which stood specific amounts allocated by the War Ministry and its policy of attracting charitable funds. At the end of the article, an example of a clearly expressed position of the War Ministry is given, including not only a socio-economic orientation, but a deep moral meaning of the relationship between the War Ministry and subordinate industrial enterprises working for the purposes of Russia's defense capability. Particular attention is paid to the social security of the mining population at military factories in the Southern Urals using the example of the Zlatoust Arms Factory in the 19th century.

Keywords: socio-economic activity, work with personnel, Military Department, industrial enterprises, social protection, education, medical care, mining, weapons factory, vocational training, workers, craftsmen, mining engineers, wages

For citation: Lebedeva S. S., Nizamova A. I., Khasanova N. V. Socio-economic activity of the military ministry in the field of development of subsidiary industrial enterprises and their personnel, ensuring the defense capability of the state in the second half of the 19th and early 20th centuries. *Vestnik BIST (Bashkirskogo instituta social`ny`x texnologij) = Vestnik BIST (Bashkir Institute of Social Technologies)*. 2025;(1(66)):64–74. (In Russ.). <https://doi.org/10.47598/2078-9025-2025-1-66-64-74>.

Введение

Социально-экономическая деятельность Военного Министерства в области развития оборонно-промышленного комплекса России в основном осуществлялось по линии Главного артиллерийского управления (ГАУ) и опиралась на ряд требований, предъявляемых к служакам Отечества, их высоким моральным качествам, чувству долга перед государством. Эти требования можно представить в следующих наиболее значимых позициях:

– на систему военно-промышленных предприятий распространяются общие требования к комплексному обеспечению их развития, росту их профессиональных кадров, как военных чиновников, так и персонала предприятий, ответственных за выполнение предписаний Военного ведомства;

– создание системы профессионального роста и мобильности, содействие в получении общего и профессионального образования

не только работающими на предприятии, но и членами их семей, особенно молодым поколением;

– привлечение к профессиональной деятельности на предприятиях лиц из местных жителей с учетом их многонационального состава, профессиональных и этнокультурных особенностей;

– расширение мер социальной комплексной поддержки как персонала предприятий, так и членов их семей;

– повышение общего уровня условий труда, быта и питания, профилактика заболеваний, частичный медицинский контроль на базе арсеналов заводов, предприятий, подведомственных ГАУ;

– содействие росту культурного уровня персонала предприятий и повышение уровня жизни населения за счет создания социокультурных условий на территории военных округов под предводительством военных генералов-губернаторов.

Социально-экономические вопросы деятельности Главного артиллерийского управления Военного Министерства во второй половине XIX — начале XX вв.

Предприятия оборонно-промышленного комплекса, относящиеся к ГАУ Военного Министерства России, находились на всей территории страны, в разных регионах от западной до восточной ее границы. Доминирующее число предприятий было основано на Урале еще с середины XVIII в., что во многом определяло рост оборонной промышленности Российского государства.

Деятельность Военного Министерства обеспечивалась связью с сетью учреждений образования, здравоохранения, промышленными предприятиями, а также поддерживалась инициативами местных общественных сил, вносящих пожертвования на нужды населения.

К середине XIX в. развитие промышленных предприятий было связано с новыми задачами и новой обстановкой на востоке России, позволяющей расширить эту отрасль. Создавались условия для привлечения на казенные военные предприятия лиц, относящихся к многонациональному составу населения, для чего уделялось внимание устройству быта инородцев. Введение специального положения о башкирах давало возможность им войти в общий состав населения с определением прав на собственность и рациональным административным устройством быта. Реформирование Тургайской и Уральской степей в контексте идей общих государственных губернских учреждений с учетом местных условий способствовало развитию народностей, проживающих на этой территории [1]. В 1868 году встал вопрос о создании в Оренбурге бесплатного ремесленного

училища с механическим отделением. При этом указывалось, что училище предназначено также «для детей недостаточных всех сословий родителей». Предполагалось использование специалистов на военных заводах [1].

Особое внимание было уделено киргизам. Они принимались для лечения в полугоспитали и лазареты в степных укреплениях на оренбургской и уральской линиях. С этой целью областное правление дополнительно ассигновало по 11 428 рублей в год. Эти деньги шли на следующие нужды: содержание киргизов в лечебном учреждении, покупку и изготовление лекарств для нуждающегося киргизского населения, командирование врачей для прекращения болезней киргизов, кочующих в степи [1].

Деятельность Военного Министерства распространялась на чиновников и служащих этого ведомства, они получали виды социальной поддержки: выплачивались суммы в связи с профессиональным и статусным продвижением, выделялись средства на медицинскую и социальную помощь как служащему, так и членам его семьи. Причем осуществлялось это независимо от ранга, занимаемой должности, вероисповедания, этнокультурных предпочтений.

Рассмотрим конкретные примеры фонда 15, опись 109 Государственного Архива. Документы содержат данные об определении сына чиновника в 3-ю Петербургскую гимназию и данные об отпуске за границу по болезни надворного советника Юкшина и др. Также рассматривается вопрос о назначении для обучения детей

классных чиновников Ижевского оружейного завода пастора Лютеранского вероисповедания Куфекоге [2].

Интересно проанализировать рапорты о награждении главным артиллерийским Управлением лиц, относящихся к арсеналам и заводам. Так, например, награжден протоирей Валичинский, являющийся настоятелем Бобруйского Военного собора, за отличные успехи учеников Шостенского народного училища, в котором обучались дети Шостенского порохового завода (Приказ от 13 июля 1892 г. № 9) [3].

Обратимся к другим материалам фонда 15, опись 109. О системе социальной поддержки свидетельствует дело «О назначении довольствия и провианта женам и детям женского пола нижних чинов Луганского литейного завода (мальчики в военных учреждениях находятся на полном обеспечении). Рассматривался вопрос о производстве наградений и пенсий состоящим при Сестрорецком оружейном заводе нижним чинам, вдовам и сиротам, о назначении пособия чиновнику по случаю замужества его дочери.

Интересны документы о партеналистских отношениях служащих и начальства. Служащие артиллерийского ведомства обращаются к начальству за решением проблем нравственного и семейного характера. Рассматривается жалоба крестьянки помещика Гриневича Ирины Василевской на полковника Сарандинаки, жалоба чиновника Первухина на непочтение к нему и матери их сына поручика, жалоба на мужа жены чиновника Шуберта [4].

Военное руководство старается защищать права как военнослужащих, специалистов военных заводов, так и членов их семей. Достаточно тщательно рассматривается жалоба младших офицеров на жестокое обращение подполковника командира 12-й артиллерийской бригады Ждан-Пушкина на жестокое обращение с нижними чинами [5].

По указанию военного генерала-адъютанта А. Н. Куропаткина (1898–1904) три раза в год заводы артиллерийского ведомства должны были представлять отчеты, отражающие вопросы улучшения условий труда и быта рабочих, а также вопросы организованного для них питания, отдыха, социальной защищенности. Нельзя не остановиться на выписке из резо-

люции Военного Министерства, объявленной в циркулярном предписании Главного Инженерного Управления 31 июля 1898 г. № 11286 и помещенной во всеподданнейшем отчете Новгородского губернатора за 1901 год: «Нельзя любить офицера и солдата и в то же время не любить рабочего. Я люблю и тех, и других. Надо, главное, охранять рабочих, чтобы их не обижали подрядчики и особенно рядчики. Нельзя давать рабочим потачки, где требуется — оказать помощь и подрядчикам против рабочих, но чаще делать обратное: смотреть, чтобы расплата происходила правильно, чтобы договоры с рабочими были выполнимы, чтобы счет прогульным дням не преувеличивался, чтобы у рабочих, например, работающих земляные работы с куба, находились в достаточном числе тачки, катальные доски и проч. Надо наблюдать, чтобы в глухих местах лавочках подрядчиков продавались нужные предметы рабочим по таксе, чтобы, в общем на этих лавочках подрядчики не наживались. Надо организовать отсылку денег рабочим на родину, чтобы они их не пропивали. Надо заботиться, чтобы работа не шла слишком форсировано, при дурном помещении и пище. Зимние помещения должны быть теплые и светлые, даже землянки, надо непременно дать возможность рабочим мыться» [6].

Военный Министр генерал-адъютант А. Н. Куропаткин, обращаясь к главному инженерному управлению с резолюцией, указывал: «О всех жалобах как рабочих на притеснения их подрядчиками и рядчиками, так и последних на неисполнение условий рабочими, а также о мерах, принимаемых к улучшению быта рабочих, предлагаю каждые четыре месяца представлять мне ведомость с указанием, какие по жалобам сделаны распоряжения для составления из этих ведомостей общей всеподданнейшей записки» [6].

Отчитываясь перед Министерством, Охтинский завод взрывных веществ указывает, что «для рабочих завезены инвентарь для кухни и столовой на артельных экономических началах... рабочие пользуются обедом и ужином, состоящих из двух блюд: щи, борщ или суп и каша из разных круп, по преимуществу из гречневой, на сале, с куском мяса, который кладется в котел по полфунта на каждого человека. Причем каждый утром получает к чаю по фунту

полубелого хлеба, в среду и пятницу готовится постная пища также из двух блюд. Довольствие это обойдется на каждого человека в месяц от 4 руб. 80 коп. в месяц до 5 руб.» [6].

В своем отчете начальник местного Киевского арсенала просит оказать содействие в назначении субсидии от Министерства просвещения на содержание одноклассного училища для детей мастеровых и рабочих Киевского местного арсенала. Создается приказ по Луганскому Патронному заводу от 27 ноября 1903 г. № 269 «О приеме денег от рабочих и сдача их на почту в соответствии с определенными правилами».

Приведем еще некоторые примеры представленных отчетов всех находящихся в данном ведомстве арсеналов промышленных предприятий. Шостенский пароховой завод в Черниговской губернии сообщает, что за последние годы открыта «народная чайная, при ней библиотека и читальня». Ижевским оружейным заводом разработаны правила об устройстве быта оружейников и рабочих людей. Администрация завода следит за их выполнением [7]. Николаевский ракетный завод нанял вольнонаемного врача, который оказывает рабочим медицинскую помощь [8].

Трубочный завод Санкт-Петербурга отчитывается о том, что приняты следующие меры для условий труда рабочих: улучшение вентиляции в помещениях литейных мастерских; поставлены новые вытяжные трубы; рабочим разрешено пользоваться казенной купальней, во время работы выдается молоко.

Социальное обеспечение горнозаводского населения на военных заводах Урала в XIX веке

Проблемы связи Военного Министерства с предприятиями Урала и Сибири имеют давнюю историю и неоднократно отражались в печати.

Горнозаводская промышленность с XVII века была для России, и в том числе для Южного и Среднего Урала, самой развивающейся отраслью в силу очевидных обстоятельств. Во-первых, территориально могущественная страна вынуждена была защищать границы и приобретать неэкономичный металл за рубежом для оборонных целей. Во-вторых, наличие

Ревизионной комиссией осуществляется проверка на месте технической работоспособности производственной деятельности Александровского машиностроительного завода при Александровском отделе попечительства государыни императрицы Марии Федоровны о глухонемых [9].

Среди руководителей военных заводов выделялись начальники, которые предлагали конкретные пути совершенствования нормативно-правовой базы, разрабатывая «проекты планов найма рабочих предпринимателями, производящими строительные и дорожные работы военного ведомства». К сожалению, фамилия автора этого достаточно объемного проекта генерал-майора начальника Казанского пароховой завода написана неразборчиво [8].

Проведенный анализ деятельности Военного Министерства в указанный исторический период убедительно доказывает его широкомасштабную работу с подведомственными промышленными предприятиями. Эти направления деятельности имели социальный характер и требовали значительных экономических затрат для реализации на разных территориях страны. С течением времени развитие промышленных предприятий приобретало новые современные черты и усиливался контроль со стороны Военного ведомства за всеми сторонами деятельности, особенно за соблюдением прав персонала на более достойную жизнь, что требовало совершенствования социально-экономической политики.

огромных залежей железной руды, особенно в Уральских регионах, требовало освоения, представляя собой стратегический оборонный ресурс российского государства.

Уже ко второй половине XVIII в. на Урале была создана разветвленная сеть горных предприятий железодельных, медеплавильных, чугуноплавильных частновладельческих и казенных. Но непосредственно к военной промышленности можно было отнести всего несколько предприятий. И в первую очередь это Златоустовская оружейная фабрика, хо-

лодное оружие и боеприпасы которой составляли славу государства.

Во все времена передовые технологии в производстве развивались именно на военных предприятиях, затем этот опыт активно распространялся на другие отрасли. Это касалось не только совершенствования технологического процесса и оборудования, но и социальной политики на предприятии. Златоустовская оружейная фабрика, созданная при Златоустовском доменно-передельном и медеплавильном заводе, как и другие горные предприятия Южного и Среднего Урала, внесла значительный вклад в развитие социального обеспечения населения не только в промышленном секторе, но и в целом в России. Ведь именно благодаря развитию социальной работы на горных заводах в стране появились социальное страхование, пенсионное обеспечение и медицинское обслуживание населения, а также сформировалась система профессионального обучения.

История создания Златоустовского доменно-передельного и медеплавильного завода связана с именем тульского купца М. П. Масалова, построившего его в 1761 году на реке Ай на землях, приобретенных у местного населения. Технологическую мощь завода составляли 2 домны, 2 медеплавильные печи, 34 молота, 45 железных рудников. Рабочий потенциал был создан из 300 крестьян, привезенных заводомладельцем с других предприятий. В 1811 году завод перешел в казенное владение и вошел в Златоустовский горный округ. Он стал крупнейшим на Южном Урале по выплавке чугуна (250 тыс. пудов в год). Производство было многопрофильным: выпускали кричное железо, белый чугун, сырую и рафинированную сталь. С 1814 года впервые в мировой практике здесь производилось холодное оружие из булатной стали, изобретенной директором предприятия выдающимся металлургом П. П. Аносовым. А в 1855 году управляющий Златоустовской оружейной фабрики гениальный военный инженер П. М. Обухов разработал способ производства высококачественной стали для артиллерийских стволов и начал производство огнестрельного оружия. А потом решил и более важную государственную задачу — производство пушечных стволов из литой

стали, — положив начало новой эпохи в отечественной артиллерии [10].

Эволюция горнорудного дела бесспорно изобилует именами выдающихся горных инженеров, заводовладельцев, государственных деятелей, однако изо дня в день деятельность многочисленных предприятий обеспечивалась тяжелым трудом рабочих, которых до отмены крепостного права в России в 1861 году называли работными людьми.

Изучая архивные материалы, а также исследования историков о материально-бытовом положении горнозаводского населения Урала в XIX веке, можно воссоздать достаточно реалистичную картину состояния его социального обеспечения.

Наиболее важной составляющей системы социального обслуживания является медицинское. В Российском государственном историческом архиве хранится документ Уральско-го горного правления «О состоянии медицинской части в частных заводах Оренбургской губернии». Документ был составлен в 1835 году на основе отчета об инспекционной поездке, проводившейся по распоряжению Уральского горного правления медицинским инспектором доктором Вульфом [11].

В нем говорилось о неудовлетворительном медицинском обслуживании горнозаводского населения Южного Урала и необходимости принятия мер в отношении заводчиков, пренебрежительно относящихся к здоровью рабочих. Ответом на отосланный отчет была резолюция министра финансов, заключающаяся в необходимости рассылки для ознакомления горнозаводчикам без каких-либо конкретных решений и рекомендаций. В материалах отчета содержатся сведения о состоянии медицинского обслуживания почти на всех южноуральских заводах. Приводятся данные о числе душ мужского пола, наличии госпиталей и больничных коек, аптек, лекарств, численности медицинского персонала, его квалификации, условиях содержания больных. Из 23 госпиталей, осмотренных Вульфом, больницы имелись лишь на 12. В действительности они никак не отвечали общепринятым требованиям. Это были срубы без внутренней отделки, окон. На других заводах и более того, это были флигели, предназначенные для кухни. А где-то кро-

хотные дома на 4–9 коек. И это уже было верхом совершенства. Хотя Вульф указывал, что на 60 человек работающих необходима одна койка. В действительности же одна больничная койка приходилась на 333 человека. А при прибавлении женского населения эта цифра могла удвоиться. По самым скромным подсчетам доктора Вульфа средняя больница должна быть рассчитана хотя бы на 50 коек. Из 23 частных заводов на 13 не было ни одного врача, соответственно, население оставалось без помощи. На 6 заводах практиковали лекарские ученики со случаями серьезных ошибок в лечебном процессе по своему невежеству. На предложение инспектора взять врачей на работу, ответы со стороны заводовладельцев следовали отрицательные. Тогда как дипломированные врачи на отдельных заводах также не могли оказать помощь из-за отсутствия медикаментов.

Данные отчета отражают и проблему питания в заводских госпиталях. В большинстве случаев питание либо отсутствовало, либо предполагало помощь родственников, а если и выдавалась еда, она была низкого качества, тогда как больным рабочим приходилось отчислять деньги и за лечение, и за питание. На отдельных горных предприятиях рабочие не могли даже отпроситься у управляющих на лечение. Находясь в крайнем состоянии, в слепоте и с увечьями, они были вынуждены идти на работу на рудники. Были случаи жалоб рабочих в Уральское горное правление на качество продуктов в заводских магазинах и случаи отравления гнилой мукой. Что касается санитарной гигиены, в заводских больницах не было бань, не выдавалась больничная одежда, больные лежали на кроватях в одежде и лаптях. Грязь и беспорядок царили во многих заводских госпиталях [12].

Тяжелый физический труд нередко приводил к физическому истощению, профессиональным заболеваниям. У рабочих точильного и меднолитейного цехов, а также среди углежогов развивались туберкулез легких, катар бронхов и легких. В доменном и формовочном цехах у лесорубов и сплавщиков леса наблюдались ревматизм и простудные заболевания. В кузнечном и молотобойном цехах рабочие теряли слух и зрение. Особенно бедственными

были эпидемии оспы и чумы, холеры, уносившие сотни человеческих жизней.

Все это приводило к высокой смертности горнозаводского населения. На заводах Златоустовского горного округа, в числе которых были Златоустовская оружейная фабрика, Саткинский, Кусинский и Миасский заводы, в 1854 году родилось 2305, умерло 1181 чел., в том числе 1038 детей. В среднем из всех рождавшихся на заводах этого округа детей около 50% мальчиков и 41% девочек не дожили до 12-летнего возраста.

Существующее положение медицинского обслуживания не менялось десятилетиями. Заводовладельцы были озабочены лишь поступлением в казну налогов и безостановочной работой предприятий. Горные правления подавали рапорты в министерство финансов и бесконечные просьбы к горнозаводчикам об улучшении положения рабочих. Вместе с тем Оренбургское губернское правление стремилось к принятию серьезных мер, в соответствии с данными ему полномочиями, по регулированию медицинского и социального обслуживания горнозаводского населения.

Например, меры Оренбургского военного губернатора по противооспенной вакцинации горнозаводского населения можно подтвердить архивным документом Национального архива Республики Башкортостан «Дело о выдаче башкирским фельдшерам второго участка в награду 276 р. 25 к. оставшихся от раздачи Башкирским оспопрививателям на успешное привитие оспы» [13].

Вакцинация была одной из важнейших задач Губернского Правления по оказанию медицинской помощи. Судя по тому, что дело было начато 20 декабря 1866 г., можно догадаться, кто был адресатом. Это выдающийся генерал-губернатор Оренбургской губернии, генерал артиллерии Н. А. Крыжановский, назначенный на эту должность 2 февраля 1866 г.

Другой источник из архивных фондов Национального архива «Документы по истории Златоустовского завода 1812–1910 гг.», включающий Ведомости, предоставляемые каждой фабрикой и заводом, годовая производительность которых не менее 1000 руб., отражает вопросы социального обеспечения на предприятиях [14].

Ведомость включает наряду с показателями по выплавке чугуна, о выпуске изделий, сведения о численности рабочих и мастеровых. Вот, например, данные о Саткинском заводе, входящем в Златоустовский округ: «...живут ли рабочие в устроенных при фабриках помещениях, или на стороне-артелями, или отдельно: находятся в собственных домах при Саткинском заводе; размер заработной платы поденно или ежемесячно: от 12 к. до 80 к.; число рабочих часов в день: в зимнее время от 6 утра до 6 часов вечера, в летнее время от 5 утра до 7 ч вечера; лиц или лица (сколько именно), заведующие производством, русские подданные или иностранцы и получили ли общее или техническое образование, где именно: производством заведовали Горный инженер Виктор Ал. Писарев и Инженер Технолог Николай Д. Скоренков, русские подданные, получили техническое образование: первый в Горном Институте и второй в горной технической школе (ныне Техническом Институте); имеется ли при мануфактуре, фабрике или заводе училище или учебные классы, больница, сберегательная касса и др. учреждения: при заводе имеется госпиталь и аптека, ссудосберегающая касса... на содержание госпиталя и аптеки в 1885 г. израсходовано из ассигнованных заводских сумм — на содержание администрации 1151 р., больницы — 875 р. 96 к. и медикаменты 494 р. 44 к. всего 2503 р. 40 к.; в течение года было больных в госпитале 159 ч. и квартирных 1827 ч.; год учреждения фабрики или завода: завод основан первоначально в 1757 г. Масаловым и затем поступил в казенное Управление в 1811 г.». Документ подписан Управителем и Бухгалтером.

Произвол и вседозволенность заводоладельцев в социальной работе с горнозаводским населением жестко ограничивались Губернским Правлением, которое в своих решениях руководствовалось исключительно «Проектом Положения об устройстве быта горнозаводских крестьян Оренбургской губернии», изданным в 1859 году в Санкт-Петербурге [15].

В соответствующих разделах Положения рассмотрены правила заключения рабочими с заводоуправлением условий найма, расторжения трудовых отношений, выдачи расчетных

листов, о взысканиях за правонарушения, количество месячной и поденной платы. Также отмечено, что заводоладелец содержит для своих рабочих при заводе госпиталь.

Основным фактором тяжелого положения горнозаводского населения были невыносимые условия труда. С целью повышения доходности своих предприятий заводоладельцы прибегали к усиленной эксплуатации рабочих за счет увеличения норм выработки, удлинения рабочего периода, различных злоупотреблений. Если на казенных заводах рабочий за год должен был отработать в среднем 250–280 дней, то на частных заводах законодательного регулирования рабочего времени не существовало. Рудничные рабочие в течение года бывали дома всего до трех раз, по 2–3 дня на рождество, пасху и 14 дней во время сенокосения, то есть в течение года были заняты на работах до 339 дней. Владелец завода объяснял причину такого закрепощения отсутствием теплой одежды и высокой вероятностью гибели в морозы. Рабочих систематически привлекали на экстренные работы в праздничные и выходные дни. Соответствующие указы Горного Правления о доплатах мастеровым за внеурочную работу действовали только на казенных заводах. Длительный рабочий день на частных заводах подрывал физические силы рабочих, тогда как на казенных заводах он регулировался законодательством и составлял 10–12 часов. На предприятиях разрешалось использовать труд подростков, вплоть до принудительных мер, хотя законодательство предполагало легкую, дневную и только до 8 часов их загруженность. На самом деле подростки эксплуатировались в такой мере, что работали на отдельных заводах больше, чем взрослые, иногда только за пропитание, состоящее из хлеба и воды, находились без присмотра в казармах после работы, в сырой одежде, истощались так, что плохо развивались, а иногда оставались уже неспособными к физическим работам на всю жизнь. К работе принуждали даже детей от 8 до 11 лет.

Подростки привлекались на работы и на казенных заводах Златоустовского округа. В 1840 году на них из 1147 подростков 13–15-летнего возраста на различных завод-

ских работах находились 723, то есть 63 % всех подростков этого возраста. В 1854 году из 1406 подростков и юношей 15–17-летнего возраста работали на заводах 1079 (77 %) [16].

На тяжелых работах использовался труд женщин. В начале XIX в. на заводах Златоустовского округа до 500 женщин были заняты на кузнечных работах, а также на промывке руд в рудниках. Женщины вытаскивали бревна из пруда на берег, выполняли строительные работы, забивали сваи, жгли уголь. Работы зачастую носили опасный характер для женского организма. Но законодательно женский труд в первой половине XIX в. не ограничивался.

Нельзя сказать, что ситуация по использованию рабочей силы была одинаковой на всех заводах. Так горный начальник Златоустовских казенных заводов и директор оружейной фабрики П. П. Аносов в 40-х годах XIX в. стремился к введению трехсменной работы на своих предприятиях с восьмичасовым рабочим днем. Это привело бы и к удешевлению металла, и к оптимизации рабочей смены. Идею перевода на трехсменную работу поддержал также горный начальник Камских казенных заводов И. П. Чайковский. Отец великого композитора П. И. Чайковского провел экономический эксперимент на вверенном ему Камско-Воткинском заводе, в ходе которого показал экономическую и социальную эффективность перевода на трехсменную работу на заводах [17].

Горнорудное дело как отрасль не могла бы состояться без развития системы профессионального обучения на горных заводах. Первые горные школы на Южном Урале появились в XVIII веке на заводах И. Б. Твердышева. На каждом предприятии выдающегося горнопромышленника были открыты арифметические школы и школы словесности как общеобразовательные, в которых обучали не только рабочих, но и членов их семей. А для освоения рабочих профессий обучающиеся переводились непосредственно в цеха и курировались наставниками [18]. Так на демидовских заводах Горную школу отличало обучение грамматике, арифметике, геометрии, рисованию и черчению детей работающих. Качество обучения было обусловлено тем, что общее

образование органично сочеталось с производственным уже непосредственно в цехах и конторах, под руководством наставников из числа специалистов завода. Распределением выпускников по результатам итоговых испытаний занималась заводская контора. Горнозаводские школы функционировали под руководством заводских властей, которые поддерживали производственное обучение и проводили профориентационную работу для привлечения детей рабочих на обучение, это примерно 80–90 % контингента учащихся [19].

На момент открытия Оружейной фабрики в Златоусте Главная администрация Горного округа и большинство мастеров были немецкими специалистами. Содержание их для казны обходилось очень дорого, заработная плата фактически была в 8 раз больше, чем у русских мастеров. Казна построила для них церковь, школу, организовала немецкий клуб, отдельное кладбище и даже «немецкий» суд для разрешения уголовных и гражданских дел. Благодаря обучению в Горных школах русских мастеров становилось все больше с каждым годом. И зачастую они были более востребованными по своим знаниям оружейного производства, чем иностранные специалисты. Однако в течение первой трети XVIII в. дорогие немецкие мастера все еще стремились попасть в маленькую Германию, устроенную в Златоусте [20].

Интересный факт: Златоустовский доменно-передельный и медеплавильный завод связан с именем Е. Пугачева. Во время Крестьянской войны 1773–1775 года на заводе отливали пушки и ядра для повстанцев. Преследуемый царскими войсками, Е. Пугачев приказал сжечь завод, однако его восстановили в 1775 году. Позднее великий А. С. Пушкин во время своей экспедиции по Южному Уралу, собирая материалы для написания повести «Капитанская дочка», погружаясь в действительность произошедших событий, не мог не наблюдать за жизнью и бытом горнозаводского населения и сложившейся социальной ситуацией в регионе.

Итак, изучив социально-экономическую деятельность военных заводов во второй половине XIX — начале XX вв., мы все более приходим к мысли о том, что она стала основой развития военно-промышленного комплекса России в настоящее время.

Список источников

1. Крыжановский Н. А. Российский библиографический словарь. Санкт-Петербург, 1900. Т. 9. С. 467–469.
2. Архив ВИМАИВиВС. Ф. 15. Оп. 109. Д. 15–67.
3. Архив ВИМАИВиВС. Ф. 25. Оп. 102. Д. 27.
4. Лебедева С. С. Основные направления социальной деятельности Военного Министерства в 19 — начале 20 века (по материалам архива ВИМАИВиВС) // Война и оружие. Новые материалы и исследования : труды Шестой Международной научно-практической конференции (13–15 мая 2015 г.) Санкт-Петербург : ВИМАИВиВС, 2015. С. 23–29.
5. Архив ВИМАИВиВС. Ф. 15. Оп. 108. Д. 52.
6. Архив ВИМАИВиВС. Ф. 6. Оп. 1–2. Д. 255.
7. Архив ВИМАИВиВС. Ф. 15. Оп. 108. Д. 77.
8. Архив ВИМАИВиВС. Ф. 6. Оп. 79. Д. 66.
9. Архив ВИМАИВиВС. Ф. 25. Оп. 102. Д. 127.
10. Архив ВИМАИВиВС. Ф. 6. Оп. 79. Д. 66.
11. Башкортостан : Краткая энциклопедия. Уфа: Башкирская энциклопедия, 1996. 672 с.
12. Мударисов Р. З. Состояние медицинского обслуживания горнозаводского населения Южного Урала в первой половине XIX в. // Проблемы генезиса и развития капитализма на Урале: История, историография источниковедение : сборник научных трудов. Свердловск : УрГУ, 1986. С. 122–127.
13. НА РБ. Ф. И-2. Оп. 1. Д. 14369. Л. 13.
14. НА РБ. Ф. 1832. Оп. 4. Д. 117. Л. 10–15.
15. НА РБ. Ф. 1832. Оп. 4. Д. 108а. Л. 31–36.
16. Мударисов Р. З. Промышленность Южного Урала в первой половине XIX в. (1801–1861). Уфа : Гилем, 2003. 396 с.
17. Петров Н., Швецев В. Из прошлого Златоустовских заводов. Златоуст : Мысль, 1926. 72 с.
18. Кривоногов В. Я. Новые формы оплаты труда рабочих Урала в начальный период промышленного переворота // Проблемы генезиса и развития капитализма на Урале: История, историография источниковедение : сборник научных трудов. Свердловск : УрГУ, 1986. С. 69–77.
19. Сафронова А. М. Советская историография о роли горнозаводских школ Урала в формировании кадров промышленных предприятий в XVIII в. // Проблемы генезиса и развития капитализма на Урале: История, историография источниковедение : сборник научных трудов. Свердловск : УрГУ, 1986. С. 51–62.
20. Низамова А. И., Хасанова Н. В., Еникеева И. И. Первенство российских практик управления персоналом на примере горнорудного дела в Республике Башкортостан // Вестник БИСТ (Башкирского института социальных технологий). 2024. №. 2 (63). С. 189–194.

References

1. Kryzhanovsky N. A. Russian Bibliographic Dictionary. Saint Petersburg; 1900. Vol. 9. Pp. 467–469. (In Russ.).
2. Archive of Military History Museum of Artillery, Engineering Troops and Signal Corps. Fund 15. Inventory number 109. Case number 15–67. (In Russ.).
3. Archive of Military History Museum of Artillery, Engineering Troops and Signal Corps. Fund 25. Inventory number 102. Case number 27. (In Russ.).
4. Lebedeva S. S. Main Directions of Social Activity of the War Ministry in the 19th — Early 20th Century (Based on Materials from the VIMAIVS Archive). *Vojna i oruzhie. Novy`e materialy` i issledovaniya : trudy` Shestoj Mezhdunarodnoj nauchno-prakticheskoy konferencii (13–15 maya 2015 g.) = War and Weapons. New Materials and Research: Proceedings of the Sixth International Scientific and Practical Conference (May 13–15, 2015)*. St. Petersburg: VIMAIVS; 2015. P. 23–29. (In Russ.).
5. Archive of Military History Museum of Artillery, Engineering Troops and Signal Corps. Fund 15. Inventory number 108. Case number 52. (In Russ.).
6. Archive of Military History Museum of Artillery, Engineering Troops and Signal Corps. Fund 6. Inventory number 1–2. Case number 255. (In Russ.).
7. Archive of Military History Museum of Artillery, Engineering Troops and Signal Corps. Fund 15. Inventory number 108. Case number 77. (In Russ.).
8. Archive of Military History Museum of Artillery, Engineering Troops and Signal Corps. Fund 6. Inventory number 79. Case number 66. (In Russ.).

9. Archive of Military History Museum of Artillery, Engineering Troops and Signal Corps. Fund 25. Inventory number 102. Case number 127. (In Russ.).
10. Archive of Military History Museum of Artillery, Engineering Troops and Signal Corps. Fund 6. Inventory number 79. Case number 66. (In Russ.).
11. Bashkortostan: Brief Encyclopedia. Ufa: Bashkir Encyclopedia; 1996. 672 p. (In Russ.).
12. Mudarisov R. Z. The state of health care for the mining population of the Southern Urals in the first half of the 19th century. *Problemy` genezisa i razvitiya kapitalizma na Urale: Istoriya, istoriografiya istochnikovedenie : sbornik nauchny`x trudov = Problems of the genesis and development of capitalism in the Urals: History, historiography, source studies: a collection of scientific works*. Sverdlovsk: Ural State University; 1986. P. 122–127.
13. National Archives of the Republic of Bashkortostan. Fund I-2. Inventory number 1. Case number 14369. Sheet number 13. (In Russ.).
14. National Archives of the Republic of Bashkortostan. Fund 1832. Inventory number 4. Case number 117. Sheet number 10–15. (In Russ.).
15. National Archives of the Republic of Bashkortostan. Fund 1832. Inventory number 4. Case number 108a. Sheet number 31–36. (In Russ.).
16. Mudarisov R. Z. Industry of the Southern Urals in the first half of the 19th century. (1801–1861). Ufa: Gilem; 2003. 396 p. (In Russ.).
17. Petrov N., Shvetsev V. From the Past of Zlatoust Plants. Zlatoust: Mysl; 1926. 72 p. (In Russ.).
18. Krivonogov V. Ya. New Forms of Remuneration of Ural Workers in the Initial Period of the Industrial Revolution. *Problemy` genezisa i razvitiya kapitalizma na Urale: Istoriya, istoriografiya istochnikovedenie : sbornik nauchny`x trudov = Problems of the genesis and development of capitalism in the Urals: History, historiography, source studies: a collection of scientific works*. Sverdlovsk: Ural State University; 1986. P. 69–77. (In Russ.).
19. Safronova A. M. Soviet Historiography on the Role of Ural Mining and Metallurgical Schools in the Formation of Industrial Enterprise Personnel in the 18th Century. *Problemy` genezisa i razvitiya kapitalizma na Urale: Istoriya, istoriografiya istochnikovedenie : sbornik nauchny`x trudov = Problems of the genesis and development of capitalism in the Urals: History, historiography, source studies: a collection of scientific works*. Sverdlovsk: Ural State University; 1986. pp. 51–62. (In Russ.).
20. Nizamova A. I., Khasanova N. V., Enikeeva I. I. Superiority of Russian personnel management practices on the example of mining in the Republic of Bashkortostan. *Vestnik BIST (Bashkirskogo instituta social`ny`x texnologij) = Vestnik BIST (Bashkir Institute of Social Technologies)*. 2024;(2(63)): 189–194. (In Russ.).

Информация об авторах

- С. С. Лебедева — доктор педагогических наук, профессор кафедры теории и технологии социальной работы;
- А. И. Низамова — кандидат технических наук, доцент кафедры общественно-научных, права и социального управления;
- Н. В. Хасанова — кандидат технических наук, доцент, доцент кафедры технической кибернетики.

Information about the authors

- S. S. Lebedeva — Doctor of Science (Pedagogical), Professor of the Department of Theory and Technology of Social Work;
- A. I. Nizamova — Candidate of Science (Technical), Associate Professor of the Department of Social Science, Law and Social Management;
- N. V. Khasanova — Candidate of Science (Technical), Associate Professor, Associate Professor of the Department of Technical Cybernetics.

Статья поступила в редакцию 25.01.2025; одобрена после рецензирования 12.02.2025; принята к публикации 24.03.2025.

The article was submitted 25.01.2025; approved after reviewing 12.02.2025; accepted for publication 24.03.2025.

Вестник Башкирского института социальных технологий). 2025. № 1(66). С. 75–81
Vestnik BIST (Bashkir Institute of Social Technologies). 2025;1(66):75–81

Научная статья
УДК 338 (470)
doi: 10.47598/2078-9025-2025-1-66-75-81

ЗАРОЖДЕНИЕ СИСТЕМЫ ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБУЧЕНИЯ В РОССИИ НА ПРИМЕРЕ УРАЛЬСКИХ ЗАВОДОВ В XVIII–XIX ВВ.

**Алсу Илюсовна Низамова^{1✉}, Искандер Витальевич Галимзянов²,
Наталья Владимировна Хасанова³**

¹Башкирский государственный педагогический университет имени М. Акмуллы, Уфа, Россия,
nizamova_alsu@list.ru✉

²Уфимский университет науки и технологий, Уфа, Россия, isk_gal@mail.ru

³Институт информатики, математики и робототехники Уфимского университета науки и технологий,
Уфа, Россия, khasanova.nv@mail.ru

Аннотация. В статье рассматривается эволюция профессионального образования в горнорудной промышленности и металлургии Южного и Среднего Урала как ведущих отраслей народного хозяйства России. Аргументируется появление горнозаводских школ при уральских заводах для обучения мастеровых и специалистов. Рассматриваются подходы и методы организации процесса обучения. Раскрывается содержание методического обеспечения образовательного процесса в горнозаводских школах и училищах. Метод исследования — компаративный анализ подходов к организации деятельности горнозаводских учебных заведений, в том числе содержания учебных программ, контингента обучаемых, специфики производственной практики, стимулирования учащихся к высоким результатам. Цель исследования — на основе сравнительного анализа деятельности горнозаводских учебных заведений на Среднем и Южном Урале показать, что организация учебного процесса, технического и методического сопровождения в них способствовала зарождению системы профессионального обучения в России. Практическая значимость исследования — изучение российского опыта формирования системы профессионального обучения на примере горнорудного дела, исторически развивающейся отрасли на Южном и Среднем Урале.

Ключевые слова: горнорудная промышленность, горные заводы, профессиональное обучение, процесс обучения, горнозаводские школы, Южный и Средний Урал, горные инженеры, мастеровые, работные люди, горное училище, выпускники, металлургия, первенство в образовательной сфере

Для цитирования: Низамова А. И., Галимзянов И. В., Хасанова Н. В. Зарождение системы профессионального обучения в России на примере уральских заводов в XVIII–XIX вв. // Вестник БИСТ (Башкирского института социальных технологий). 2025. № 1 (66). С. 75–81. <https://doi.org/10.47598/2078-9025-2025-1-66-75-81>.

Research article

THE ORIGIN OF THE SYSTEM OF VOCATIONAL TRAINING IN RUSSIA BY THE EXAMPLE OF URAL FACTORIES IN THE 18th–19th CENTURIES

Alsou I. Nizamova^{1✉}, Iskander V. Galimzyanov², Natalya V. Khasanova³

¹M. Akmulla Bashkir State Pedagogical University, Ufa, Russia, nizamova_alsu@list.ru✉

²Ufa University of Science and Technology, Ufa, Russia, isk_gal@mail.ru

³Institute of Informatics, Mathematics and Robotics, Ufa University of Science and Technology, Ufa, Russia,
khasanova.nv@mail.ru

Abstract. The article considers the evolution of vocational education in the mining industry and metallurgy of the Southern and Middle Urals as the leading sectors of the national economy of Russia. The emergence

of mining schools at the Ural plants for training craftsmen and specialists is substantiated. Approaches and methods for organizing the learning process are considered. The content of methodological support for the educational process in mining schools and colleges is revealed. The research method is a comparative analysis of approaches to organizing the activities of mining educational institutions, including the content of curricula, the contingent of students, the specifics of industrial practice, and motivating students to achieve high results. The purpose of the study is to show, based on a comparative analysis of the activities of mining educational institutions in the Middle and Southern Urals, that the organization of the educational process, technical and methodological support in them contributed to the emergence of a vocational training system in Russia. The practical significance of the study is to study the Russian experience of forming a vocational training system using the example of mining, a historically developing industry in the Southern and Middle Urals.

Keywords: mining industry, mining plants, vocational training, learning process, mining schools, Southern and Middle Urals, mining engineers, craftsmen, workers, mining school, graduates, metallurgy, leadership in the educational sphere

For citation: Nizamova A. I., Galimzyanov I. V., Khasanova N. V. The origin of the system of vocational training in Russia by the example of Ural factories in the 18th–19th centuries. *Vestnik BIST (Bashkirskogo instituta social`ny`x texnologij) = Vestnik BIST (Bashkir Institute of Social Technologies)*. 2025;(1(66)):75–81. (In Russ.). <https://doi.org/10.47598/2078-9025-2025-1-66-75-81>.

Посвящается подвигу демидовских потомков — рабочих и инженеров уральских заводов: Усть-Катавского, Екатеринбургского, Челябинского, Магнитогорского и др., — кующих победу в СВО

В первой половине XVIII в. центром горнодобывающей и металлургической отрасли становятся Южный и Средний Урал. В связи с этим повысился уровень востребованности кадров горного дела и металлургии.

В XVII веке вполне достаточно было привлекать на мануфактуры работников невысокой квалификации, знающих всего лишь грамоту. В XVIII веке этого уже было недостаточно, так как дальнейшее разделение труда, сложность производства, новые управленческие методы и механизмы поставили задачу притока грамотных специалистов и рабочей силы.

И тогда на заводах Южного и Среднего Урала появились зарубежные специалисты и мастера, привнесшие в производство передовые технологии. Но только таким образом покрыть потребность в кадрах не удалось. И тогда Петр I издал указ о направлении талантливой молодежи на обучение в Европу, что наверняка бы решило проблему формирования кадрового потенциала в отрасли.

Поэтому уже в 1702–1704 гг. были направлены на обучение «рудно-сыскного» делу в Саксонию 14 человек, которым предстояло специализироваться в маркшейдерии, черчении,

машинном, токарном, рудообжигательном и плавильном направлениях. А в 1724 году целая группа молодых людей была направлена на учебу в Швецию. По окончании учебы их направили на отечественные горные предприятия Урала и Сибири для административной и инженерной деятельности.

Дальнейшее развитие горнозаводской деятельности обусловило новые масштабы роста профессионального обучения с переносом его центра непосредственно в Россию. Таким образом, сформировалась разветвленная сеть горных учебных заведений в стране.

А пока отдельных выпускников, предназначенных для работы на горно-металлургических предприятиях, подготавливали в московских учебных заведениях, открытых в 1701–1712 гг. — Артиллерийской, Математико-навигацкой и Инженерной школе, выпускающих военных инженеров и инженеров гражданского строительства. В 1715–1721 гг. в Северной столице открылись Морская академия, Артиллерийская и Инженерная школы. Здесь воспитанники изучали основы математики, механики, черчения, геодезии, практику рудничного и заводского производства. Выпускники

Артиллерийской школы благодаря производственной практике на московском и петербургском пушечно-литейных дворах приобрели навыки литейного производства.

Инициатором создания специализированных горных учебных заведений в России стал выдающийся российский государственный деятель Татищев Василий Никитич, возглавлявший уральскую промышленность в 1720–1722 и 1734–1737 гг. Его усилия были направлены на то, чтобы учебные заведения носили одновременно и общеобразовательный характер, и профессиональный.

Горнозаводские школы функционировали под руководством заводских властей, которые поддерживали производственное обучение и проводили профориентационную работу для привлечения детей рабочих на обучение (примерно 80–90 % контингента учащихся).

Процесс обучения заводской молодежи включал две ступени. Первая ступень обучения — непосредственно в заводской школе, вторая ступень — цеховое обучение с наставником конкретного профиля на производственных площадях.

Н. В. Нечаев и В. И. Будрин в своих научных работах о горнозаводском образовании показали, как взаимодействовали горные школы с заводами. Это формирование контингента школьников из различных слоев горнозаводского населения; обязательность обучения для детей заводского персонала; единая правовая база для школ и заводов; материальная поддержка заводами школ (помещения, учебная литература); предоставление специалистов в качестве учителей. Н. В. Нечаев и В. И. Будрин отмечают особую роль Положения, разработанного В. Н. Татищевым в 1723 году, в котором он подчеркивает важность соединения теоретического и практического обучения на горном предприятии.

Выпускниками уральских горных школ стали знаменитые мастера, изобретатели и рационализаторы, организаторы горного производства. В их числе известные изобретатели К. Д. Фролов, И. И. Ползунов. Учащимся преподавали математику, химию, пробирное искусство, горное искусство, учет, бухгалтерию, углежжение, лесное дело, строительство плотин, вододействующих цехов, механику. Эти

науки, кроме математики, изучались лишь отдельными подростками после определения их на соответствующие места заводских учеников по окончании школьного обучения. Только в исключительных случаях обучение шло параллельно, но не в стенах школ.

В. И. Будрин отмечает резкий подъем заводского строительства в 1751–1763 гг., когда было построено 66 новых заводов — столько же, сколько за всю первую половину XVIII в., дальнейшее увеличение в связи с этим числа учащихся екатеринбургских школ с 235 в 1740 году до 395 в 1756 году и 308 в 1763 году и отказ Берг-коллегии увеличить число учителей в школах, повысить размеры их окладов [1].

В 1736 году В. Н. Татищевым была составлена самая обширная инструкция для школ. Ценность ее заключается в том, что это, во-первых, нормативный документ, отражающий все основные моменты организации профессионального обучения, позволяющий судить о регламентации этого направления обучения, и, во-вторых, источник, вышедший из-под пера В. Н. Татищева и раскрывающий его передовые взгляды на задачи, методы обучения уральских школьников.

Историк А. М. Панкратова поддержала точку зрения Н. В. Нечаева в том, что горнозаводские школы Урала сыграли выдающуюся роль в зарождении и развитии технического образования в нашей стране. Она справедливо подчеркнула самую важную роль екатеринбургской школы, которая, по сути, стала первым техническим училищем, где получили серьезную подготовку многие заводские мастеровые и техники, а также выросли способные организаторы горнозаводской промышленности. Также она отмечала, что благодаря направлению ее выпускников на другие заводы происходило распространение передового опыта, технических навыков и знаний в рабочей среде [2].

Что касается Южного Урала, первые горные школы появились на предприятиях И. Б. Твердышева. Прогрессивность его взглядов особо отмечает замечательный минеролог, экономист и историограф П. И. Рычков в «Топографии оренбургской губернии».

Интерес представляет ситуация на заводах самых известных заводладельцев на Урале

Демидовых. Самое крупное демидовское предприятие — Нижнетагильский завод — развивало систему подготовки технических кадров в соответствии с уровнем развития промышленности. Горную школу, функционирующую на заводе, отличало обучение детей работающих грамматике, арифметике, геометрии, рисованию и черчению. Качество обучения было обусловлено тем, что общее образование органично сочеталось с производственным уже непосредственно в цехах и конторах, под руководством наставников из числа специалистов завода. Распределением выпускников по результатам итоговых испытаний занималась заводская контора. И все же, при всем техническом превосходстве Нижнетагильского завода — ставки Демидовых, первенство в образовательной сфере принадлежало Южному Уралу и именно горнорудным школам И. Б. Твердышева. Не будучи фаворитом царских особ, он своим упорным трудом и купеческой смекалкой достиг небывалых высот в реконструкции казенных заводов, дальнейшем управлении ими, создании уникальной системы социальной политики, важнейшим элементом которой является обучение [3].

Горнозаводские школы направляли своих выпускников на горнорудные и металлургические предприятия Урала, Сибири и Центральной части России.

Особый интерес представляют вопросы о том, по каким критериям руководство горных предприятий распределяло молодых специалистов на вакантные должности. Имели значение знания и умения, приобретенные в процессе обучения, возраст, социальное происхождение, специальность родителей, мотивация к работе в отрасли. Также интересен вопрос о географии распределения, вопрос сравнения организации обучения в учебных заведениях государственных и частных предприятий, сопоставление принципов и методов подготовки специалистов, их результативность [4].

Системный подход к исследованию этих проблем позволит всесторонне охарактеризовать роль горнозаводских школ в подготовке квалифицированных кадров для заводов Урала, Сибири, Центральной части России, и, следовательно, определить их вклад в развитие горной и металлургической промышленности.

В 1716 году один из основоположников горнорудной и машиностроительной отрасли В. Генин построил горнозаводскую школу на Олонецком заводе для 20 учащихся-дворян, приехавших для обучения из Петербурга. В это же время В. Н. Татищевым были открыты горные школы для учащихся различных сословий в Кунгуре и на Уктусском горном предприятии. Первыми преподавателями в них стали приехавшие для этого на Урал выпускники Московской артиллерийской школы шихтмейстеры Д. Одинцов и С. Братцев. А выпускники московских Артиллерийской и Математико-навигационной школ шихтмейстеры П. Рыбников и М. Кутузов стали преподавателями в Екатеринбургской горной школе, открытой на заводе в Екатеринбурге. Эта горнозаводская школа стала самым крупным специализированным учебным заведением на Урале, выпустившим таких легендарных изобретателей, инженеров и ученых, как И. И. Ползунов, К. Д. Фролов и А. М. Карамышев и др. В 1752 году была учреждена Барнаульская горнозаводская школа на Алтае. А вот Петербургское горное училище, ставшее одной из первых в Европе высших технических образовательных учреждений, ведущих подготовку специалистов горного дела для представителей дворянского сословия, чиновников горного ведомства, а также лиц свободного состояния, появилось только в 1773 году по инициативе президента Берг-коллегии М. Ф. Соимонова [5].

Горное училище в Петербурге располагало высококвалифицированным преподавательским составом, библиотекой с учебными пособиями, техническими учебными классами и лабораториями и даже учебным рудником со штольнями и шахтами для проведения практических занятий непосредственно на территории вокруг училища. Методика преподавания здесь коренным образом отличалась от горнозаводских школ 20–30-х годов. При составлении учебных планов В. Генин высказывал Берг-коллегии свою точку зрения на то, что необходимо больше внимания уделять преподаванию русской грамоты, основ арифметики и геометрии, черчения и технического рисования.

Более рациональный учебный план был предложен В. Н. Татищевым в 1736 году. Со-

ставляя инструкцию для преподавательского состава, он значительно расширил учебную программу, включив в нее преподавание таких дисциплин, как минерология, пробирное дело, механика, архитектура, гранильное дело, токарное, паяльное и столярное ремесла. Ни В. Н. Татищев, ни В. Генин не ввели в учебный план подготовки специалистов и мастеровых специальные курсы горного и маркшейдерского дела и металлургии. Эти предметы, вошедшие в число обязательных в Петербургском училище, ранее длительное время изучались специалистами, закончившими горнозаводские школы, уже на рудниках и заводах в бытность учениками главного межевщика (обер-маркшейдера), главного механика и других главных специалистов предприятия [6].

Основная проблема неполноты учебных планов заключалась в том, что отсутствовали учебные пособия и методические рекомендации по вышеназванным дисциплинам. К моменту открытия уральских горнозаводских школ учащиеся могли пользоваться лишь такой учебной литературой, как учебник преподавателя Московской математико-навигационной школы Л. Ф. Магницкого «Арифметика, сиречь наука числительная» и учебным пособием «Наука статическая, или механика», написанная президентом Петербургской морской академии Г. Г. Скорняковым-Писаревым. А учебники по горному делу и металлургии М. В. Ломоносова и И. А. Шлаттера появились только в 60-х годах XVIII в. [7].

Во время своей зарубежной командировки на предприятиях Гиссена и Зигена близ Марбурга, затем во Фрейберге, М. В. Ломоносов изучал технологии в горной промышленности и минерологию. По возвращении в Россию, уже став адъюнктом физического класса и в дальнейшем — профессором и академиком химии Петербургской академии наук, он продолжал исследования в горнорудной области. Горнорудная практика и наука воспринимались великим ученым как система теоретических и практических взглядов по геологии и минерологии, по разведыванию залежей руды, технологии добычи руд и эксплуатации рудников и выплавке и обработке металлов.

В 1742 году М. В. Ломоносовым была издана его научная работа «Первые основания

металлургии или рудных дел», в которой автор подробно описал руды, металлы, горючие ископаемые, признаки поиска месторождений руды, методы добычи полезных ископаемых и технические показатели рудничного оборудования, содержание технологического процесса подготовки руд к плавке. Также была представлена характеристика плавильных печей и вспомогательных агрегатов.

Фундаментальная работа М. В. Ломоносова отличалась от трудов зарубежных авторов по горнорудному делу и металлургии тем, что в ней была введена русская горная терминология, показано критическое отношение автора к традиционным горнорудным технологиям того времени, ее отличали лаконичность стиля изложения и научная новизна. Автор представил в ней много новых рекомендаций, например, таких как методические указания о применении процессов извлечения металлов из руд, реализованных лишь в XX веке [8].

Историческая правда о созданном в 1773 году Горном училище, несмотря на якобы инициативу в этом президента Берг-коллегии, тайного советника и сенатора М. Ф. Соймонова (1730–1804 гг.) и распоряжение Екатерины II, такова. Башкирский рудознатец Исмаил Тасимов подал прошение о строительстве на башкирской земле горной школы. 31 октября 1773 г. Сенат удовлетворил это ходатайство, и тогда императрица приняла решение об открытии в столице Горного кадетского корпуса. На содержание этой горной школы башкиры обещали выделять из выручки от продажи добываемой руды по 2250 руб. ежегодно. Горное училище стало первым в стране высшим учебным заведением для подготовки специалистов для горнодобывающей, металлургической и химической отраслей промышленности. В память об И. Тасимове как основателе Санкт-Петербургского горного технического университета установлена мемориальная доска. К сожалению, горную школу в Башкирии не открыли, но прошение И. Тасимова подтолкнуло императрицу к распоряжению об открытии Петербургского горного кадетского корпуса, в дальнейшем ставшего Горным институтом.

Директором Горного кадетского корпуса был назначен М. Ф. Соймонов. За годы руководства учебным заведением он показал себя как незаурядный естествоиспытатель, геоде-

зист, организатор горно-геологической службы, руководитель горнозаводской отрасли. Важно отметить, что М. Ф. Соймонов также способствовал развитию научных исследований в области горного дела.

В Уставе Горного училища, утвержденном в 1774 году, было предусмотрено, что в нем должны обучаться 24 студента на государственной (казенной) основе и 30 человек на коммерческой (собственном коште). Набор обучающихся шел из студентов Московского университета, дворянских детей, офицеров, горнозаводчиков, то есть владельцев заводов, а также из числа иностранцев.

Процесс обучения в Горном кадетском корпусе был разделен на семь направлений обучения: математическое, маркшейдерское, химическое, механическое, минералогическое, физическое, чертежно-рисовальное. Помимо общеобразовательных дисциплин преподавались специальные предметы: арифметика, алгебра, геометрия, география, подземельная геометрия или маркшейдерская наука, подземельная архитектура, пробырная наука, плавка руд, механика, гидростатика, азростатика, гидравлика, пневматика, изучение минералов, изъяснения физических примечаний о проис-

хождении разного рода ископаемых тел, изготовление чертежей и планов и т. д. Практические занятия проводились на учебном руднике, плавильных печах и рудопромывальных устройствах, сооруженных при училище.

В Уставе была предусмотрена самостоятельная работа учащихся Горного кадетского корпуса по переводу зарубежной литературы по горнозаводской деятельности. Книги с переводом издавались в собственной типографии, а студенты с вырученных от продажи книг денег получали денежное вознаграждение.

Становлению типографии способствовали благотворительные пожертвования П. А. Демидова, подарившего 1000 рублей для приобретения литер и других необходимых для типографии инструментов и материалов, а также коломенского купца Е. К. Шульгина, который приобрел два печатных станка для училища.

Таким образом, создание горных школ и училищ на Южном и Среднем Урале в XVIII–XIX вв. способствовало не только формированию системы профессионального обучения в горнорудной промышленности, но и становлению всей системы профессионального образования в России.

Список источников

1. Мударисов Р. З. Промышленность Южного Урала в первой половине XIX века (1801–1861). Уфа : Гилем, 2003. 396 с.
2. Сафронова А. М. Советская историография о роли горнозаводских школ Урала в формировании кадров промышленных предприятий в XVIII в. // Проблемы генезиса и развития капитализма на Урале: история, историография источниковедение : сборник научных трудов. Свердловск : УрГУ, 1986. 143 с.
3. Мичурина Г. Р. Верхотор начинался с завода. Уфа : Информ-реклама, 2008. 288 с.
4. Запарий В. В. История и историография черной металлургии Урала // Вопросы истории естествознания и техники. 2004. № 1. С. 160–169.
5. Низамова А. И. Подготовка кадров для горнодобывающей отрасли на примере горнозаводских школ и училищ Южного и Среднего Урала в XVIII–XIX вв. // Актуальные проблемы управления персоналом : сборник материалов III Всероссийской научно-практической конференции, посвященной памяти профессора Герольда Васильевича Багаева. Уфа : БАГСУ, 2012. С. 99–103.
6. Низамова А. И. Первенство российских практик управления персоналом на примере горнодобывающей промышленности в Республике Башкортостан / А. И. Низамова, И. И. Еникеева, Н. В. Хасанова // Вестник БИСТ (Башкирского института социальных технологий). 2024. № 2(63). С. 189–194.
7. Самарин А. Ю. Типография Горного училища (1775–1783 гг.) // Университетская книга. 2007. № 4. С. 54–56.
8. Очерки истории техники в России : Горное дело, металлургия, энергетика, машиностроение. Москва : Наука, 1978. Кн. 1 : с древнейших времен до 60-х годов IX века. 375 с.

References

1. Mudarisov R. Z. Industry of the Southern Urals in the first half of the 19th century (1801–1861). Ufa: Gilem; 2003. 396 p. (In Russ.).

2. Safronova A. M. Soviet historiography on the role of Ural mining schools in the formation of industrial personnel in the 18th century. *Problemy` genezisa i razvitiya kapitalizma na Urale: istoriya, istoriografiya istochnikovedenie : sbornik nauchny`x trudov = Problems of the genesis and development of capitalism in the Urals: history, historiography, and source studies: a collection of scientific papers*. Sverdlovsk: Ural State University; 1986. 143 p. (In Russ.).

3. Michurina G. R. Verkhotor began with a plant. Ufa: Inform-reklama; 2008. 288 p.

4. Zapariy V. V. History and historiography of Ural ferrous metallurgy. *Voprosy` istorii estestvoznaniya i texniki = Issues of the history of natural science and technology*. 2004;(1):160–169. (In Russ.).

5. Nizamova A. I. Training of personnel for the mining industry on the example of mining schools and colleges of the Southern and Middle Urals in the 17th–19th centuries. *Aktual`ny`e problemy` upravleniya personalom : sbornik materialov III Vserossijskoj nauchno-prakticheskoy konferencii, posvyashhennoj pamyati professora Gerol`da Vasil`evicha Bagaeva = Actual problems of personnel management: collection of materials of the 3rd All-Russian scientific and practical conference dedicated to the memory of Professor Gerold Vasilyevich Bagaev*. Ufa: BAGSU; 2012. P. 99–103. (In Russ.).

6. Nizamova A. I. The primacy of Russian personnel management practices on the example of the mining industry in the Republic of Bashkortostan / A. I. Nizamova, I. I. Enikeeva, N. V. Khasanova. *Vestnik BIST (Bashkirskogo instituta social`ny`x texnologij) = Bulletin of BIST (Bashkir Institute of Social Technologies)*. 2024;(2(63)):189–194. (In Russ.).

7. Samarin A. Yu. Printing House of the Mining School (1775–1783). *Universitetskaya kniga = University Book*. 2007;(4):54–56. (In Russ.).

8. Essays on the history of technology in Russia: Mining, metallurgy, energy, mechanical engineering. Moscow: Nauka; 1978. Book 1: from ancient times to the 60^s of the IX century. 375 p. (In Russ.).

Информация об авторах

А. И. Низамова — кандидат технических наук, доцент кафедры обществознания, права и социального управления;

И. В. Галимзянов — кандидат экономических наук, доцент, доцент кафедры стратегического управления;

Н. В. Хасанова — кандидат технических наук, доцент, доцент кафедры технической кибернетики.

Information about the authors

A. I. Nizamova — Candidate of Science (Technical), Associate Professor of the Department of Social Science, Law and Social Management;

I. V. Galimzyanov — Candidate of Science (Economics), Associate Professor, Associate Professor of the Department of Strategic Management;

N. V. Khasanova — Candidate of Science (Technical), Associate Professor, Associate Professor of the Department of Technical Cybernetics.

Статья поступила в редакцию 25.11.2024; одобрена после рецензирования 23.12.2024; принята к публикации 24.03.2025.

The article was submitted 25.11.2024; approved after reviewing 23.12.2025; accepted for publication 24.03.2025.

Вестник Башкирского института социальных технологий). 2025. № 1(66). С. 82–89
Vestnik BIST (Bashkir Institute of Social Technologies). 2025;1(66):82–89

ПРАВОВЫЕ ВОПРОСЫ ЭКОНОМИКИ

Научная статья
УДК 351.861
doi: 10.47598/2078-9025-2025-1-66-82-89

НОРМАТИВНО-ПРАВОВЫЕ И ЭКОНОМИЧЕСКИЕ АСПЕКТЫ ОБЕСПЕЧЕНИЯ БЕЗОПАСНОСТИ ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ УЧРЕЖДЕНИЙ С ПОМОЩЬЮ СИСТЕМ ВИДЕОНАБЛЮДЕНИЯ

Елена Ивановна Шевалдина^{1✉}, Ксения Станиславовна Шевалдина²

¹Уфимский государственный нефтяной технический университет, Уфа, Россия, Shevaldinalena@mail.ru✉

²Казанский (Приволжский) федеральный университет, Казань, Россия,
ks090106@mail.ru, <https://orcid.org/0009-0003-1060-2830>

Аннотация. Материалы данной статьи посвящены вопросам развития технологий безопасности в муниципальных образовательных организациях с помощью систем видеонаблюдения. Рассматриваются вопросы роста количественных показателей, связанных с обеспеченностью образовательных организаций видеонаблюдением и иным видеонаблюдением, и отсутствие качественных изменений в алгоритмах обеспечения комплексной безопасности с использованием современных технологических решений. На основе статистических данных за последние три года по городскому округу город Уфа Республики Башкортостан анализируются достигнутые результаты и перспективы дальнейшего развития систем видеонаблюдения в образовательных организациях, изучаются юридические и экономические проблемы, препятствующие созданию современной комплексной системы обеспечения безопасности образовательных организаций. Рассматриваются вопросы интеграции локальных систем видеонаблюдения образовательных организаций в региональную платформу аппаратно-программного комплекса «Безопасный город», использования искусственного интеллекта и нейронных сетей для более эффективного использования систем видеонаблюдения для профилактики и предупреждения правонарушений, а также при разборе инцидентов. Исследуются вопросы соответствия современной нормативно-правовой базы сложившимся реалиям, проблемы финансового и материально-технического обеспечения процесса цифровой трансформации технологий безопасности. При рассмотрении вопросов использованы материалы собственных исследований, муниципальных отчетов, а также мнение ключевых экспертов в сфере безопасности.

Ключевые слова: системы видеонаблюдения, проект «Безопасный город», образовательные организации, нейронные сети, цифровая трансформация, муниципальное управление, городские системы безопасности, финансовое обеспечение муниципальных программ

Для цитирования: Шевалдина Е. И., Шевалдина К. С. Нормативно-правовые и экономические аспекты обеспечения безопасности образовательных учреждений с помощью систем видеонаблюдения // Вестник БИСТ (Башкирского института социальных технологий). 2025. № 1 (66). С. 82–89. <https://doi.org/10.47598/2078-9025-2025-1-66-82-89>.

Research article

REGULATORY, LEGAL AND ECONOMIC ASPECTS OF ENSURING THE SAFETY OF EDUCATIONAL INSTITUTIONS USING VIDEO SURVEILLANCE SYSTEMS

Elena I. Shevaldina^{1✉}, Ksenia S. Shevaldina²

¹Ufa State Petroleum Technical University, Ufa, Russia, Shevaldinalena@mail.ru✉

²Kazan (Volga Region) Federal University, Kazan, Russia, ks090106@mail.ru, <https://orcid.org/0009-0003-1060-2830>

Abstract. The materials of this article are devoted to the development of security technologies in municipal educational organizations using video surveillance systems. The issues of the growth of quantitative indicators related to the provision of educational institutions with video cameras and other video equipment, and the lack of qualitative changes in the algorithms for ensuring integrated security using modern technological solutions are considered. Based on statistical data for the last three years for the Ufa city urban district of the Republic of Bashkortostan, the results achieved and prospects for further development of video surveillance systems in educational organizations are analyzed, legal and economic problems preventing the creation of a modern integrated security system for educational organizations are studied. The issues of integration of local video surveillance systems of educational organizations into the regional platform of the hardware and software complex "Safe City", the use of artificial intelligence and neural networks for more effective use of video surveillance systems for the prevention and prevention of offenses, as well as in the analysis of incidents are considered. The issues of compliance of the modern regulatory framework with the prevailing realities, problems of financial and logistical support for the process of digital transformation of security technologies are investigated. When considering the issues, the materials of our own research, municipal reports, as well as the opinions of key experts in the field of security were used.

Keywords: video surveillance systems, the Safe City project, educational organizations, neural networks, digital transformation, municipal management, urban security systems, financial support for municipal programs

For citation: Shevaldina E. I., Shevaldina K. S. Regulatory and economic aspects of ensuring the security of educational institutions using video surveillance systems. *Vestnik BIST (Bashkirskogo instituta social`ny`x technologij) = Vestnik BIST (Bashkir Institute of Social Technologies)*. 2025;(1(66)):82–89. (In Russ.). <https://doi.org/10.47598/2078-9025-2025-1-66-82-89>.

В соответствии со ст. 41 Федерального закона от 29.12.2012 №273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» [1] обязанность обеспечивать безопасность обучающихся во время их учебы возлагается на образовательные организации. При этом под обеспечением безопасности подразумевается деятельность, имеющая несколько важных взаимозависимых направлений, целью которых является сохранение жизни и здоровья обучающихся с учетом складывающихся природных, криминальных и техногенных условий.

Особую актуальность в связи с продолжающейся специальной военной операцией, действиями недружественных государств, пропагандой деструктивных идеологий и течений

приобретает безопасность образовательных организаций от угроз криминального и, особенно, террористического характера. Наиболее трагическими в ряду совершенных террористических актов на территории общеобразовательных организаций в России стали случаи массшутинга в Керчи (2018 год) — 21 погибший, Казани (2021 год) — 9 погибших, Ижевск (2022 год) — 18 погибших, Брянск (2023 год) — 2 погибших. Кроме того, имеются многочисленные факты нападений с применением холодного оружия [2].

Согласно «Методическим рекомендациям по участию в создании единой системы обеспечения безопасности образовательных учреждений Российской Федерации» [3] образо-

вательное учреждение может начинать свою деятельность, только если объект отвечает нескольким требованиям, в числе которых имеется требование о наличии системы видеонаблюдения.

В каждом субъекте Российской Федерации органами местного самоуправления перед началом учебного года проводится приемка готовности образовательных учреждений к образовательному процессу. При этом создаются межведомственные комиссии, к работе в которых привлекаются представители всех заинтересованных ведомств и организаций, включая сотрудников правоохранительных органов.

В ходе проверки готовности образовательных учреждений к началу учебного года в 2022–2024 гг. были получены следующие статистические данные. В 2023 году всего по городскому округу г. Уфа Республики Башкортостан в образовательных учреждениях имелось 8037 камер видеонаблюдения. По сравнению с 2022 годом количество видеокамер увеличилось на 963 ед. (+13,6%), в том числе в общеобразовательных учреждениях (школах, лицеях, гимназиях) — 4716 (+290 ед., + 6,5%), в детских садах — 2838 (+450 ед., +18,8%), в учреждениях дополнительного образования — 266 (+6, +2,3%). В учреждениях дополнительного образования детей в области искусств в 2023 году имелось 217 видеокамер.

В 2024 году всего по городскому округу г. Уфа Республики Башкортостан в образовательных

учреждениях имелось 8134 камер видеонаблюдения, количество видеокамер увеличилось на 97 ед. (1,2%), в том числе в общеобразовательных учреждениях — 4759 (+43 ед., +0,9%), в детских садах — 2858 (+20 ед., +0,7%), в учреждениях дополнительного образования — 274 (+8, +2,9%), в учреждениях дополнительного образования детей в области искусств — 243 (+26, +12%) (рис. 1).

Данные, полученные в ходе проверок образовательных организаций на территории городского округа, показывают отсутствие единого технического подхода к построению систем видеонаблюдения в образовательных организациях как частей общей системы безопасности несмотря на имеющийся рост количества видеокамер. В эпоху внедрения масштабируемых и модульных решений на базе искусственного интеллекта и нейронных сетей, активно проводимой цифровой трансформации во всех сферах государственного и муниципального управления создание систем безопасности в школах и детских садах производится по лекалам конца XX века. Администрациям образовательных организаций проще закрыть чек-лист паспорта антитеррористической защищенности минимальным набором технических средств, не вдаваясь в подробности создания действительно эффективной многоуровневой архитектуры комплексной системы безопасности. Вопросы выбора технических средств видеонаблюдения отдаются на

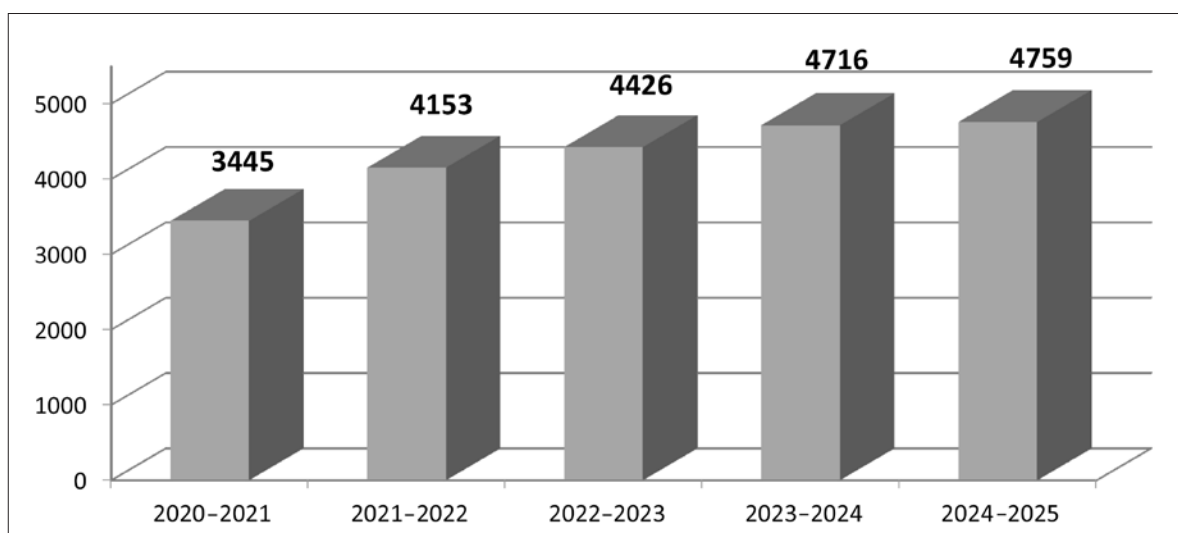


Рисунок 1 — Количество видеокамер в общеобразовательных учреждениях г. Уфы

Figure 1 — Number of video cameras in general education institutions in Ufa

откуп коммерческим организациям, основной целью которых является не установка и сопровождение оптимальных с точки зрения школьной безопасности систем, а извлечение разовой выгоды при продаже и упрощение алгоритмов технического обслуживания при оказании сервисных услуг.

Данная ситуация обусловлена отсутствием на региональном уровне (не говоря уже про федеральный уровень) нормативно закреплённых единых технических требований для построения локальных систем видеонаблюдения в образовательных учреждениях, в которых были бы отражены вопросы не только технического характера, но прежде всего организационные с акцентом на интеграционные процессы в рамках построения региональной подсистемы видеонаблюдения аппаратно-программного комплекса «Безопасный город» (далее — АПК «Безопасный город»).

Следствием накапливающихся годами проблем становится неопределённость дальнейшей стратегии развития систем безопасности образовательных организаций и невозможность интеграции в АПК «Безопасный город». Основными проблемами являются:

- технически устаревшее видеооборудование;
- оборудование, несовместимое с подсистемой видеонаблюдения АПК «Безопасный город» по техническим характеристикам;
- оборудование, не принадлежащее образовательным организациям (находящееся в аренде);
- хранение архивной видеоинформации на сторонних ресурсах (например, в облаке у интернет-провайдера);
- отказ от создания современных систем видеонаблюдения с использованием ситуационной видеоаналитики на базе искусственного интеллекта и нейронных сетей в пользу устаревших решений, предполагающих участие оператора видеонаблюдения.

Корень этих проблем, как нам видится, лежит в несовершенстве существующей нормативно-правовой базы по данному вопросу. Так, например, в Постановлении Правительства Российской Федерации от 02.08.2019 № 1006 в п. 30 содержатся следующие требования к системам видеонаблюдения в образователь-

ных организациях: «Система видеонаблюдения с учетом количества устанавливаемых камер и мест их размещения должна обеспечивать непрерывное видеонаблюдение уязвимых мест и критических элементов объекта (территории), архивирование и хранение данных в течение одного месяца» [4]. К данному постановлению нет каких-либо подзаконных актов и не содержится ссылок на какие-либо ГОСТы или другие нормативные документы, конкретизирующие требования по минимально необходимому количеству устанавливаемых камер и раскрывающие суть понятия «уязвимые места и критические элементы» в образовательных организациях.

Также в данном постановлении нет требований по подключению локальных систем видеонаблюдения образовательных организаций в АПК «Безопасный город». Но зато данное требование содержится в Постановлении Правительства Российской Федерации от 25.03.2015 № 272. Пункт 30 Постановления в современной редакции гласит: «Система видеонаблюдения с учетом количества устанавливаемых видеокамер и мест их размещения должна обеспечивать непрерывное видеонаблюдение за состоянием обстановки на всей территории места массового пребывания людей, архивирование и хранение данных в течение 30 дней, а также информационное взаимодействие с региональными подсистемами видеонаблюдения сегментов аппаратно-программного комплекса «Безопасный город» (передачу видеоизображения в реальном времени, видеоизображения в архиве, результатов работы средств видеоизображения и видеоидентификации)» [5].

Перечень объектов, являющихся предметом регулирования Постановления Правительства Российской Федерации от 02.08.2019 № 1006 по логике является частным случаем более широкого перечня объектов, определяемых Постановлением Правительства Российской Федерации от 25.03.2015 № 272. Таким образом, на объектах Министерства просвещения Российской Федерации должны соблюдаться требования, предъявляемые ко всем местам массового пребывания людей. Но исполнительными органами государственной власти субъектов Российской Федерации и органами мест-

ного самоуправления в пределах территорий субъектов Российской Федерации, на которые возложена обязанность по формированию перечня объектов с массовым пребыванием людей, образовательные организации в данный перечень не включаются, та иная категория безопасности им не присваивается.

Организации дополнительного образования детей в области искусств (музыкальные школы, школы искусств, дома и центры творчества и т. д.) в перечень объектов с массовым пребыванием людей тоже не включаются. При этом в них одновременно может находиться до 100 обучающихся и преподавателей, что уже является поводом для присвоения им третьей категории безопасности. В соответствии с Постановлением Правительства Российской Федерации от 11.02.2017 № 176 отсутствие системы видеонаблюдения на данных объектах даже не считается недостатком [6].

Вполне возможно, что объекты, с расположенными в них образовательными организациями, не включаются в перечень объектов с массовым пребыванием людей, чтобы исключить дополнительную нагрузку на региональный или муниципальный бюджеты и внебюджетные фонды образовательных организаций.

Экономический аспект обеспечения безопасности образовательных учреждений с помощью систем видеонаблюдения играет существенную роль при оценке возможности подключения того или иного объекта к региональной подсистеме видеонаблюдения АПК «Безопасный город», поскольку от собственника объекта для проведения полноценной интеграции, помимо собственно построения локальной системы видеонаблюдения на объекте, потребуются затраты на:

- каналообразующее оборудование (коммутирующий маршрутизатор) или сервер сопряжения, если VMS (*Video Management System* — софт для управления системой видеонаблюдения, включая архив, видеоаналитику и управление видеокameraми) локальной системы видеонаблюдения отличается от VMS региональной подсистемы видеонаблюдения;

- организацию каналов связи до Центра обработки данных региональной подсистемы видеонаблюдения (построение собствен-

ных каналов связи или аренда существующих ВОЛС у оператора связи);

- приобретение лицензий владельца VMS, позволяющих подключиться к региональной подсистеме видеонаблюдения.

В ценах 2024 года приблизительная стоимость сервера сопряжения может достигать до 200 тыс. рублей. При необходимости подключения 20 IP-видеокамер стоимость лицензий составит от 180 тыс. до 300 тыс. руб. в зависимости от владельца VMS. При расчете трафика [7] для определения ширины арендуемого канала связи будем использовать усредненные значения, например: разрешение камеры 1920 x 1080 (2Mpix), тип сжатия H.264, активность в кадре — средняя, 25 кадров в секунду, трафик при этом составит 100–120 Мбит/с по двум видеопотокам. Стоимость аренды канала связи при этом может составить до 15 тыс. руб. в месяц в зависимости от оператора связи.

Таким образом, интеграция локальных систем видеонаблюдения мест массового пребывания людей в АПК «Безопасный город» создает существенную финансовую нагрузку для правообладателей данных мест. Поскольку собственниками зданий образовательных организаций, как правило, выступают муниципалитеты, то все эти расходы ложатся на городской бюджет, что и создает предпосылки отсутствия активности в решении этого вопроса на уровне муниципальных властей.

В ряде регионов Российской Федерации (Пермский край, Волгоградская область, Кемеровская область, Московская область, Омская область) для решения возникших проблем изданы региональные нормативно-правовые акты (указы губернатора, постановления и распоряжения региональных правительств) по вопросам построения и цифровой трансформации региональных систем видеонаблюдения и информационных систем безопасности, являющихся составными частями АПК «Безопасный город» и интегрированных с проектом цифровизации городского хозяйства «Умный город». В них определены зоны ответственности региональных и муниципальных органов власти, порядок интеграции локальных систем видеонаблюдения в АПК «Безопасный город», обязанности и права собственников объектов интеграции и операторов региональных подси-

стем видеонаблюдения, а также источники финансирования данных мероприятий.

Относительно предполагаемых действий органов власти Республики Башкортостан необходимо решить следующие вопросы:

– разработать и утвердить республиканский нормативно-правовой акт по вопросам построения и развития информационной системы организации безопасности жизнедеятельности и городского управления с включением в него вопросов развития подсистемы видеонаблюдения АПК «Безопасный город»;

– включить в данный нормативно-правовой акт (или разработать отдельный документ) механизм интеграции локальных систем видеонаблюдения, в том числе находящихся на балансе образовательных организаций всех форм собственности, к муниципальным сегментам подсистемы видеонаблюдения АПК «Безопасный город», расположенным на территории городских округов и муниципальных районов Республики Башкортостан;

– разработать и утвердить Типовые технические условия на построение и подключение локальной системы видеонаблюдения общеобразовательной организации к подсистеме

видеонаблюдения АПК «Безопасный город». При этом в требованиях к программной части прописать раздел, связанный с ситуационной видеоаналитикой, не ограничиваясь при этом традиционными модулями определения прохода/пересечения запретных зон, огня, дыма, оставления предметов. Необходимо прописать обязательность наличия модулей детектирования нетипичного поведения ребенка, драк, появления на территории бесхозных животных [8] и пронос на территорию огнестрельного, холодного оружия или предметов, которые могут быть использованы в качестве холодного оружия (молотки, бейсбольные биты и т.п.) [9].

В данной статье мы сознательно обошли вопрос применения видеоаналитики с распознаванием лиц, поскольку в соответствии с Федеральным законом от 29.12.2022 № 572-ФЗ [10] образовательные организации могут использовать изображения лица человека, полученные с помощью собственных фотовидеоустройств, лишь для строго определенных целей, не связанных с образовательной деятельностью и обеспечением пропускного и внутриобъектового режима.

Список источников

1. «Об образовании в Российской Федерации» : Федеральный закон от 29 декабря 2012 г. № 273-ФЗ : Принят Государственной Думой 21 декабря 2012 года : Одобрен Советом Федерации 26 декабря 2012 года // Информационно-правовой портал «Гарант.ру». URL: <https://www.garant.ru/products/ipo/prime/doc/70191362/> (дата обращения: 27.09.2024).

2. Антитеррористическая безопасность : учебное пособие / В. Т. Кайбышев, А. Л. Федотов, О. Ю. Травников [и др.]. Уфа : ФГБОУ ВО БГМУ Минздрава России, 2020. 54 с.

3. Методические рекомендации по участию в создании единой системы обеспечения безопасности образовательных учреждений Российской Федерации (приложение к письму Министерства образования и науки Российской Федерации от 4 июня 2008 г. № 03-1423) // Информационно-правовой портал «Гарант.ру». URL: <https://www.garant.ru/products/ipo/prime/doc/6291916/> (дата обращения: 27.09.2024).

4. «Об утверждении требований к антитеррористической защищенности объектов (территорий) Министерства просвещения Российской Федерации и объектов (территорий), относящихся к сфере деятельности Министерства просвещения Российской Федерации, и формы паспорта безопасности этих объектов (территорий)» : Постановление Правительства Российской Федерации от 2 августа 2019 г. № 1006 // Информационно-правовой портал «Гарант.ру». URL: <https://base.garant.ru/72585152/> (дата обращения: 27.09.2024).

5. «Об утверждении требований к антитеррористической защищенности мест массового пребывания людей и объектов (территорий), подлежащих обязательной охране войсками национальной гвардии Российской Федерации, и форм паспортов безопасности таких мест и объектов (территорий)» : Постановление Правительства Российской Федерации от 25 марта 2015 г. № 272 // Информационно-правовой портал «Гарант.ру». URL: <https://base.garant.ru/70937940/> (дата обращения: 27.09.2024).

6. «Об утверждении требований к антитеррористической защищенности объектов (территорий) в сфере культуры и формы паспорта безопасности этих объектов (территорий)» : Постановление Правительства Российской Федерации от 11 февраля 2017 г. № 176 // Информационно-правовой портал «Гарант.ру». URL: <https://base.garant.ru/71611840/> (дата обращения: 27.09.2024).

7. Калькулятор трафика и объема диска систем видеонаблюдения // Слаботочные системы. Проект Кирилла Пигальского : сайт. URL: <https://слаботочные-системы.рф/> (дата обращения: 27.09.2024).

8. Шевалдина Е. И. Цифровые технологии в системе контроля за безнадзорными животными // Цифровые технологии в государственном и муниципальном управлении развитием территорий: новые концептуальные подходы : материалы II Всероссийской (национальной) научно-практической конференции (Уфа, 16 ноября 2022 г.). Уфа : Уфимский государственный нефтяной технический университет, 2022. С. 84–88.

9. Шевалдина Е. И. Нормативно-правовая база цифровой трансформации в муниципальном управлении // Вестник УГНТУ. Наука, образование, экономика. Серия: Экономика. 2023. № 4(46). С. 139–144.

10. «Об осуществлении идентификации и (или) аутентификации физических лиц с использованием биометрических персональных данных, о внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации и признании утратившими силу отдельных положений законодательных актов Российской Федерации» : Федеральный закон от 29 декабря 2022 г. № 572-ФЗ : Принят Государственной Думой 21 декабря 2022 года : Одобрен Советом Федерации 23 декабря 2022 года // Информационно-правовой портал «Гарант.ру». URL: <https://www.garant.ru/products/ipo/prime/doc/405951675/> (дата обращения: 27.09.2024).

References

1. "On Education in the Russian Federation": Federal Law dated December 29, 2012 No. 273-FL: Adopted by the State Duma on December 21, 2012: Approved by the Federation Council on December 26, 2012. Information and legal portal "Garant.ru". (In Russ.). Available from: <https://www.garant.ru/products/ipo/prime/doc/70191362/> (date of access: September 27, 2024).

2. Anti-terrorist security: a textbook / V. T. Kaibyshev, A. L. Fedotov, O. Yu. Travnikov [et al.]. Ufa: Bashkir State Medical University of the Ministry of Health of Russia; 2020. 54 p. (In Russ.).

3. Methodological recommendations for participation in the creation of a unified security system for educational institutions of the Russian Federation (appendix to the letter of the Ministry of Education and Science of the Russian Federation dated June 4, 2008, No. 03-1423). Information and legal portal "Garant.ru". (In Russ.). Available from: <https://www.garant.ru/products/ipo/prime/doc/6291916/> (date of access: September 27, 2024).

4. "On Approval of Requirements for the Anti-Terrorist Security of Facilities (Territories) of the Ministry of Education of the Russian Federation and Facilities (Territories) Related to the Scope of Activities of the Ministry of Education of the Russian Federation, and the Form of the Security Passport of These Facilities (Territories)": Resolution of the Government of the Russian Federation dated August 2, 2019 No. 1006. Information and legal portal "Garant.ru". (In Russ.). Available from: <https://base.garant.ru/72585152/> (date of access: September 27, 2024).

5. "On Approval of Requirements for Anti-Terrorist Protection of Places of Mass Presence of People and Objects (Territories) Subject to Mandatory Protection by Troops of the National Guard of the Russian Federation, and Forms of Security Passports for Such Places and Objects (Territories)": Resolution of the Government of the Russian Federation dated March 25, 2015 No. 272. Information and legal portal "Garant.ru". (In Russ.). Available from: <https://base.garant.ru/70937940/> (date of access: September 27, 2024).

6. "On Approval of Requirements for Anti-Terrorist Protection of Objects (Territories) in the Sphere of Culture and the Form of the Security Passport of These Objects (Territories)": Resolution of the Government of the Russian Federation dated February 11, 2017 No. 176. Information and legal portal "Garant.ru". (In Russ.). Available from: <https://base.garant.ru/71611840/> (date of access: September 27, 2024).

7. Calculator of traffic and disk space of video surveillance systems. Low-current systems. Project of Kirill Pigalsky: site. (In Russ.). Available from: <https://slabotochnye-sistemy.rf/> (date of access: September 27, 2024).

8. Shevaldina E. I. Digital technologies in the system of control over stray animals. *Cifrovye tekhnologii v gosudarstvennom i municipal`nom upravlenii razvitiem territorij: novye konceptual`ny`e podkhody` : materialy` II Vserossijskoj (nacional`noj) nauchno-prakticheskoy konferencii (Ufa, 16 noyabrya 2022 g.)*. = *Digital technologies in state and municipal management of territorial development: new conceptual approaches: materials of the II All-Russian (national) scientific and practical conference (Ufa, November 16, 2022)*. Ufa: Ufa State Petroleum Technological University; 2022. P. 84–88. (In Russ.).

9. Shevaldina E. I. Regulatory framework for digital transformation in municipal management. *Vestnik UGNTU. Nauka, obrazovanie, e`konomika. Seriya: E`konomika = Bulletin of Ufa State Petroleum Technological University. Science, education, economics. Series: Economics*. 2023;(4(46)):139–144. (In Russ.).

10. "On the Implementation of Identification and (or) Authentication of Individuals Using Biometric Personal Data, on Amendments to Certain Legislative Acts of the Russian Federation and Recognition of Certain Provisions of Legislative Acts of the Russian Federation as Invalid": Federal Law dated December 29, 2022 No. 572-FL: Adopted by the State Duma on December 21, 2022: Approved by the Federation Council on December 23, 2022. Information and legal portal "Garant.ru". (In Russ.). Available from: <https://www.garant.ru/products/ipo/prime/doc/405951675/> (date of access: September 27, 2024).

Информация об авторах

Е. И. Шевалдина — кандидат социологических наук, доцент, доцент кафедры «Региональная экономика и управление»;

К. С. Шевалдина — студент.

Information about the authors

E. I. Shevaldina — Candidate of Science (Sociological), Associate Professor, Associate Professor of the Department of Regional Economics and Management;

K. S. Shevaldina — a student.

Статья поступила в редакцию 10.03.2025; одобрена после рецензирования 21.03.2024; принята к публикации 24.03.2025.

The article was submitted 10.03.2025; approved after reviewing 21.03.2025; accepted for publication 24.03.2025.

**ТРЕБОВАНИЯ, ПРЕДЪЯВЛЯЕМЫЕ К СТАТЬЯМ,
НАПРАВЛЯЕМЫМ В ЖУРНАЛ «ВЕСТНИК БИСТ
(БАШКИРСКОГО ИНСТИТУТА СОЦИАЛЬНЫХ ТЕХНОЛОГИЙ)»**

1. Максимальный объем статьи 15 полных страниц, минимальный — 5 страниц, набранных в соответствии с указанными ниже требованиями:

- текстовый редактор Microsoft Word, шрифт Times New Roman, кегль 14 пт, междустрочный интервал 1,5;
- параметры страницы: левое поле — 3 см, верхнее, нижнее поля — 2 см, правое — 1,5 см;
- абзацный отступ 1,25 см устанавливается автоматически;
- ориентация книжная;
- выравнивание по ширине.

2. Встречающиеся в тексте условные обозначения и сокращения раскрываются при первом упоминании их в тексте.

3. Таблицы в тексте рекомендуется выполнить в редакторе Microsoft Word. Не принимаются в работу отсканированные таблицы и в виде рисунка.

4. Графики, схемы, рисунки, диаграммы, фотографии и другие графические объекты должны быть пронумерованы и дополнительно представлены отдельными файлами в формате *.jpg или *.tif в черно-белом изображении с разрешением не менее 300 dpi. Подписи к объектам указываются в основном тексте в месте, куда должен быть помещен объект. Изображения должны располагаться в пределах рабочего поля, допускать перемещение в тексте и возможность изменения размеров. Линии графиков и рисунков в файле должны быть сгруппированы.

5. Формулы должны быть набраны в стандартном редакторе формул.

6. Файл именуется по фамилии автора (например, «Иванов.doc»); графические файлы именуются по номеру рисунка, таблицы и т. п. (например, «рисунок 1.jpg», «таблица 3.doc»).

7. Перечень затекстовых библиографических ссылок помещают после основного текста статьи с предшествующими словами «Список источников». Он должен содержать не более 15 источников, в том числе не более 3 ссылок на публикации авторов статьи и их соавторов с целью избежать недобросовестного увеличения библиометрических показателей авторов.

Библиографическую запись для перечня затекстовых библиографических ссылок составляют по ГОСТ Р 7.0.5—2008.

В перечень затекстовых библиографических ссылок включают записи только на ресурсы, которые упомянуты или цитируются в основном тексте статьи.

Библиографические записи в перечне затекстовых библиографических ссылок нумеруют и располагают в порядке цитирования источников в тексте статьи.

Отсылки на затекстовые библиографические ссылки в тексте статьи заключаются в квадратные скобки.

Дополнительно приводят перечень затекстовых библиографических ссылок на английском языке („References”) согласно Vancouver Style.

Пример:

Сорокин Д. Е., Сухарев О. С. Структурно-инвестиционные задачи развития экономики России // Экономика. Налоги. Право. 2013. № 3. С. 4–15.

Sorokin D. E., Sukharev O. S. Structural and investment objectives of the development of the Russian economy. *Ekonomika. Nalogi. Pravo = Economics. Taxes. Law*. 2013;(3):4-15. (In Russ.).

8. Заголовок статьи приводят на русском и английском языках.
 9. Основные сведения об авторе(ах) приводятся на русском и английском языках и содержат:
 - имя, отчество, фамилию автора (полностью);
 - наименование организации (учреждения), ее подразделения, где работает или учится автор (город, страна);
 - электронный адрес автора (e-mail);
 - открытый идентификатор ученого (Open Researcher and Contributor ID — ORCID) (при наличии).
 10. Аннотацию формируют по ГОСТ Р 7.0.99 на русском и английском языках. Объем аннотации не должен превышать 250 слов.
 11. Ключевые слова (словосочетания) должны соответствовать теме статьи и отражать ее предметную, терминологическую область. Количество ключевых слов (словосочетаний) не должно быть меньше 3 и больше 15 слов (словосочетаний). Их приводят на русском и английском языках.
 12. Материалы публикуются на безгонорарной основе.
 13. Авторы полностью несут ответственность за достоверность сведений, точность цитирования и ссылок на официальные документы и другие источники, а также отсутствие сведений, не подлежащих опубликованию в открытой печати.
 14. Редакция оставляет за собой право на редактирование статей, без изменения их научного содержания.
 15. Статьи, не соответствующие указанным требованиям, решением редакционной коллегии не публикуются, рукописи не возвращаются.
 16. Автор, ответственный за переписку, должен предоставить в редакцию заполненные регистрационные карты на всех авторов и согласие на обработку персональных данных, разрешенных для распространения, от каждого из них.
- Регистрационную карту можно скачать на сайте *vestnik-bist.ru*.

Вестник БИСТ

(Башкирского института социальных технологий)

Серия «Экономика». 2025. № 1 (66)

Компьютерная верстка *А. Г. Бурмистровой*
Техническое редактирование: *Т. Е. Бочарова*

Сдано в набор 24.03.2025. Дата выхода в свет 31.03.2025.
Формат 60 x 84/8. Усл. печ. л. 10,7. Уч.-изд. л. 8,08.
Гарнитура «FranklinGothicBookC». Бумага офсетная. Печать ризографическая.
Тираж 150 экз. Заказ 7.

Цена: бесплатно

Журнал зарегистрирован
в Федеральной службе по надзору в сфере связи и массовых коммуникаций.
Свидетельство о регистрации средства массовой информации
ПИ № ФС77-34653 от 2 декабря 2008 г.

Башкирский институт социальных технологий (филиал)
ОУП ВО «Академия труда и социальных отношений»
Адрес редакции и издателя:
Проспект Октября, д. 74/2, г. Уфа, Республика Башкортостан, 450054
Тел. +7 (347) 216-41-62
e-mail: vestnikbist@mail.ru
www.vestnik-bist.ru

Отпечатано в типографии ИП Абдуллина Ирина Аркадьевна
Проспект Октября, д. 27, корп. 2, оф. 61, г. Уфа, Республика Башкортостан, 450059
www.proprint02.ru