

# **СТРАТЕГИЧЕСКОЕ ПЛАНИРОВАНИЕ РАЗВИТИЯ НАУЧНОЙ СРЕДЫ В РЕГИОНАХ В СОВРЕМЕННЫХ УСЛОВИЯХ**

Материалы II международной  
научно-практической конференции

(11 декабря 2024)

УДК 004.02:004.5:004.9  
ББК 73+65.9+60.5  
С83

*Редакционная коллегия:*

**Алаудинова Д.Р., доктор педагогических наук,  
Алимов Ш.К., доктор исторических наук, доцент,  
Гопиров М.О., доктор географических наук,  
Ёрматов Ф.Ж., кандидат исторических наук, доцент,  
Жабборов Т.К., кандидат технических наук, доцент,  
Исраилова Д.К., доктор экономических наук, доцент,  
Калимбетов Х.К., доктор экономических наук, доцент,  
Ким И.Н., доктор педагогических наук, (PhD), доцент,  
Кудияров К.Р., доктор экономических наук, (PhD), доцент,  
Смирнова Т.В., доктор социологических наук, профессор,  
Тиллаев Т.Н., доктор юридических наук,  
Ураков Д.Ж., доктор исторических наук, доцент,  
Эрданов М.Н., кандидат географических наук,  
Юсупов А.Р., кандидат технических наук.**

**С83** СТРАТЕГИЧЕСКОЕ ПЛАНИРОВАНИЕ РАЗВИТИЯ НАУЧНОЙ СРЕДЫ В РЕГИОНАХ В СОВРЕМЕННЫХ УСЛОВИЯХ: материалы международной научно-практической конференции (11 декабря 2024г., Сочи) Отв. ред. Смирнова Т.В. – Издательство ЦПМ «Академия Бизнеса», Саратов 2024. - 57с.

Сборник содержит научные статьи и тезисы ученых Российской Федерации и других стран. Излагается теория, методология и практика научных исследований в области информационных технологий, экономики, образования, социологии.

Для специалистов в сфере управления, научных работников, преподавателей, аспирантов, студентов вузов и всех лиц, интересующихся рассматриваемыми проблемами.

Материалы сборника размещаются в научной электронной библиотеке с постатейной разметкой на основании договора № 1412-11/2013К от 14.11.2013.

ISBN 978-5-6053296-3-3

УДК 004.02:004.5:004.9  
ББК 73+65.9+60.5

© *Институт управления и социально-экономического развития*, 2024  
© *Саратовский государственный технический университет*, 2024  
© *Автономная некоммерческая организация "Центр развития туристических проектов и молодежных инициатив "ВОКРУГ ВОЛГИ"*, 2024

## **INCREASING INTEREST IN SOCIAL SCIENCES: MODERN APPROACHES AND METHODS**

*Annotation: The article analyzes modern approaches and methods aimed at attracting students to social sciences. The article considers ways to increase students' motivation through the use of interactive methods in the educational process, linking with examples from everyday life, involving technologies, as well as developing creative and critical thinking. The effectiveness of these approaches is illustrated on the basis of experiments and practical examples. It is important to encourage students to understand society, develop communication skills and feel responsibility through social sciences.*

*Keywords: Social sciences, motivation, innovative education, interactive methods, educational technologies, critical thinking, student interest, understanding society*

In the modern educational process, one of the urgent tasks is to teach students not only to acquire knowledge, but also to critically analyze, evaluate their thoughts and make independent decisions. Today, the rapid development of information technologies, globalization and changes in society require students not to acquire new knowledge, but to process and carefully analyze the information received. Thus, the formation of critical thinking skills is becoming one of the main goals of the education system. This article discusses the need to form critical thinking skills in students, its importance and mechanisms for their formation.

Critical thinking is the process of processing, analyzing and evaluating information from different perspectives. This skill allows students not only to master knowledge, but also to analyze the information they have received in a comprehensive and accurate way. Some of the main advantages of critical thinking are:

1. Effective problem solving: Through critical thinking, students develop skills in analyzing problems from different angles and developing effective solutions.

2. Personal independence: Critical thinking teaches students to make independent decisions. This allows for personal development, decision-making, and active participation in society.

3. Creative approach: Critical thinking encourages students to develop creative and innovative approaches that differ from traditional ways of thinking.

4. Broad worldly skills: Students learn to respect their own opinions and critically look at the opinions of others. This, in turn, increases their readiness for social relationships and changes in society.

Nowadays, it is not enough for students to master only academic knowledge. It is important for them to broaden their worldview, analyze emerging problems on an international scale, and propose solutions. The development of critical thinking prepares students to analyze scientific, political, and social problems.

The development of the Internet and information technologies has led to the spread of false or manipulative information. Critical thinking skills teach students to clearly distinguish truth and evaluate information from different sources. This creates the opportunity to use information correctly and consciously.

Each student has different abilities and levels of knowledge. By developing critical thinking skills, students identify their strengths and have the opportunity to strengthen their knowledge. This, in turn, helps them adapt to changing educational requirements.

Interactive teaching methods play an important role in developing critical thinking. For example, group work, problem solving, games and simulations allow students to analyze the problem and think independently. Interactive

teaching methods also help students exchange ideas and conduct constructive discussions.

Holding debates in the classroom or in small groups is an effective tool for developing critical thinking. Debates teach students to justify their own points of view and critically approach the opinions of others. In the process of debate, students develop the skills of analyzing data, presenting evidence, and considering alternative opinions.

Students are encouraged to write essays and articles so that they can express their opinions clearly and completely. Through this process, they learn to argue and present evidence. Also, writing assignments based on critical thinking help students become more free to formulate and present their opinions.

The Socratic method (question-and-answer method) helps students analyze problems and create new knowledge. The teacher encourages students to express their opinions through various questions. This method guides students to think independently and form their own point of view.

Critical thinking plays an important role in the personal and academic development of students. By developing these skills, students not only acquire knowledge, but also approach it analytically and creatively, make clear and correct decisions. They learn to think. To form critical thinking, teachers need to use modern methods, encourage students to think independently, and effectively use information technologies. The development of critical thinking not only makes the educational process more effective, but also contributes to the formation of active, responsible, and creative individuals in society.

#### **Adabiyotlar ro‘yxati:**

1. Zokirovna, X. D. (2021). A Modern Approach to the Organization of Art Activities for Preschool Children. *International Journal of Culture and Modernity*, 11, 331-336.
2. Худайкулова, Д. З. (2019). МЕТОДЫ ФОРМИРОВАНИЯ ДЕТСКОГО МИРОВОЗЗРЕНИЯ. *Экономика и социум*, (11 (66)), 739-742.

3. Zokirovna, H. D. (2019). PEDAGOGICAL-PSYCHOLOGICAL FEATURES OF THE MANIFESTATION OF CREATIVE ABILITIES IN PRESCHOOLERS. European Journal of Research and Reflection in Educational Sciences Vol, 7(12).

4. Khudoyqulova, D. (2022). THE BASIC PRINCIPLES OF THE FORMATION OF CREATIVE THINKING IN THE PROCESS OF PREPARING PRESCHOOL CHILDREN FOR SCHOOL. Galaxy International Interdisciplinary Research Journal, 10(4), 736-742.

УДК 005.95/96

*Галиакберов Л.М.*

*магистрант, 2 курс*

*Казанский национальный исследовательский технический*

*университет им. А.Н. Туполева – КАИ*

*Россия, г. Казань*

## **РЕГУЛИРОВАНИЕ РЕЖИМА ТРУДА ПЕРСОНАЛА В УСЛОВИЯХ УДАЛЕННОЙ ЗАНЯТОСТИ**

*Аннотация. Рассмотрены вопросы и особенности организации дистанционной (удаленной) работы.*

*Ключевые слова: Организация, персонал, дистанционная (удаленная) занятость.*

*Galiakberov L.M.*

*undergraduate, 2nd year*

*Kazan National Research Technical University named*

*after A.N. Tupolev – KAI*

*Russia, Kazan*

## **REGULATION OF THE WORKING REGIME OF PERSONNEL IN CONDITIONS OF REMOTE EMPLOYMENT**

*Abstract: The issues and features of the organization of remote (remote) work are considered.*

*Keywords: Organization, staff, remote (remote) employment.*

Происходящие социально-экономические процессы становления и развития информационно-электронной среды вносят существенные изменения в функционирование рынка труда.

Современный бизнес находится в постоянном движении и изменении. Стремительно развивающиеся технологии, повышение требований к качеству продукции и услуг, жесткие конкурентные условия делают необходимым использование новых форм организации труда персонала. Использование Интернета и современных коммуникационных ресурсов практически во всех сферах деятельности создают основу для дистанционного взаимодействия. Одним из ключевых факторов, определяющих успех работодателя в современных реалиях, является рациональная организация рабочего процесса. Поэтому все больше хозяйствующих субъектов переходят на гибкие формы организации труда, например, дистанционную (удаленную) работу.

Вопросы организации дистанционной (удаленной) работы законодательно регулируются в соответствии с положениями статьи 49.1 ТК РФ, а также коллективными договорами, локальными нормативными актами, трудовыми договорами.

Дистанционная (удаленная) работа – это выполнение сотрудником должностных обязанностей, определенных трудовым договором, вне мест, находящихся под непосредственным контролем работодателя. Такой сотрудник может трудиться на дому или где-то еще, то есть везде, кроме места размещения компании – работодателя, ее филиалов, представительств или обособленных структурных подразделений. Соответственно, удаленный работник – это сотрудник, который по трудовому договору или дополнительному соглашению к нему, выполняет возложенные на него обязанности, находясь дома или в другом удобном для него месте, на которого распространяется действие трудового законодательства, иных (в т.ч. локальных) актов, в которых содержатся нормы трудового права. При дистанционной (удаленной) работе сотрудник может выходить на связь с работодателем, используя для этого

информационно – телекоммуникационные сети (в том числе общего пользования и Интернет).

В соответствии с положениями ст. 312.1 ТК РФ дистанционная (удаленная) работа может быть на постоянной основе, временной основе и комбинированная.

Работодатель при переводе должен обеспечить персонал всем необходимым: оборудованием, программными средствами, иными средствами, которые потребуются для дистанционного выполнения должностных обязанностей.

Если работник будет использовать собственное оборудование, компания должна оплачивать Интернет, телекоммуникационные средства связи.

При переводе на временную дистанционную (удаленную) работу работодатель принимает локальный нормативный акт, в котором необходимо прописать:

- а) конкретные обстоятельства, на основании которых предстоит оформить перевод;
- б) списочный состав переводимых работников;
- в) срок временной удаленной работы;
- г) порядок, на основании которого производится обеспечение необходимым оборудованием;
- д) порядок выплаты компенсации за использование собственного оборудования и оплату Интернета, средств связи;
- е) порядок организации труда (рабочее время, часы связи с работодателем, формы отчетности).

Если сотрудника нельзя перевести на дистанционную (удаленную) работу в силу специфики выполняемых обязанностей или работодатель не может обеспечить его необходимым оборудованием, в связи с чем работник не выполняет свои трудовые функции, то это время следует

считать простоем по независящим от сторон обстоятельствам. Оплату времени простоя производят с учетом ч. 2 ст. 157 ТК РФ, если больший размер оплаты не прописан в коллективном договоре, соглашениях и локальных нормативно-правовых актах.

Комбинированная дистанционная (удаленная) работа предполагает, что сотрудник будет какой-то промежуток времени работать удаленно, а какой-то – в офисе. Это условие нужно прописать в трудовом договоре или дополнительном соглашении с сотрудником.

Режим дистанционной (удаленной) работы может быть любым. Его вправе устанавливать сам сотрудник, если иное условие не прописано в трудовом договоре. Если установлен свободный режим, нет необходимости вести учет рабочего времени. Но, если он прописан в трудовом договоре, рабочие часы нужно табелировать, учитывая переработки и оплачивая их. Если при оформлении дистанционной (удаленной) работы выбран смешанный вариант, то в дни, когда сотрудник трудится в офисе, он должен соблюдать режим, установленный в организации.

Особенности режима рабочего времени при организации дистанционной (удаленной) работы нужно прописать в:

- а) коллективном договоре;
- б) локальном нормативном акте;
- в) трудовом договоре или дополнительном соглашении к нему.

Работодатель вправе определить часы, в течение которых сотрудник обязательно должен быть на связи. В остальном сотрудник вправе самостоятельно решать, в какие часы он будет выполнять порученную работу.

Порядок предоставления отпуска дистанционному (удаленному) сотруднику также регламентируется коллективным договором, локальными актами, трудовым договором или дополнительным

соглашением к нему. Предоставляется отпуск в соответствии с положениями главы 19 ТК РФ.

Статья 312.5 ТК РФ устанавливает дополнительные гарантии по оплате труда дистанционного (удаленного) работника. Выполнение трудовой функции удаленно не является основанием для снижения заработной платы. Нередко начисляют заработную плату не за фактически отработанное время, а в соответствии с реестрами готовых работ, то есть как сдельную. Условия оплаты труда дистанционных (удаленных) сотрудников прописывают в трудовом договоре. Компенсация за использование собственного оборудования и оплату Интернета, средств телекоммуникаций предоставляется на основании документального подтверждения расходов.

У дистанционной (удаленной) работы существуют положительные и отрицательные стороны как для работника, так и для работодателя.

Если говорить об отношении бизнеса к дистанционной (удаленной) работе, то в качестве положительных сторон можно отметить, например:

- а) снижение операционных расходов;
- б) возможность нанимать работников из разных регионов;
- в) гибкость в планировании бизнес-процессов.

К недостаткам дистанционного (удаленного) формата относят:

- а) дополнительные затраты на организацию рабочих мест и обеспечение технических ресурсов для связи;
- б) невозможность полного контроля производственных процессов;
- в) снижение чувства общности и командного духа в трудовом коллективе.

Положительные и отрицательные стороны дистанционной (удаленной) работы для работника приведены в таблице 1.

Положительные и отрицательные стороны дистанционной (удаленной) работы для работника

Положительные стороны	Отрицательные стороны
Можно работать из любого места, где есть Интернет	Неумение работать самостоятельно без постоянного контроля руководства
Экономия средств и времени на дорогу к работе и обратно	Размытие границ между рабочим и личным временем
Отсутствие установленной дресс-кода	Нехватка живого общения с трудовым коллективом
Работник более свободен в распоряжении своим временем	Ухудшение здоровья из-за гиподинамии и нарушении режима дня
Можно совмещать работу с учебой, уходом за детьми, больными, пожилыми родственниками	Появление отвлекающих бытовых факторов

Не все работники могут успешно адаптироваться к дистанционной (удаленной) работе, поэтому важно проводить обучение и мотивировать персонал на достижение лучших результатов.

В целом, единого отношения к дистанционной (удаленной) работе нет, но в связи с развитием цифровых технологий следует ожидать, что данный вариант взаимодействия работодателя и работника будет развиваться.

Таким образом, в современном мире, в условиях стремительного развития технологий, важно уметь адаптироваться и использовать все возможности для улучшения бизнес-процессов. Важно понимать, что использование данной формы организации труда необходимо сочетать с правильным подходом к управлению персоналом, учитывая как положительные, так и отрицательные стороны, возникающие в процессе взаимодействия.

## **ИСПОЛЬЗОВАННЫЕ ИСТОЧНИКИ**

1. Трудовой кодекс Российской Федерации: Федеральный закон от 30 декабря 2001 г. № 197–ФЗ (в ред. 24.10.2023)
2. Забелина О.В. Институт дистанционной занятости: особенности и характеристики развития в российской экономике / О.В. Забелина, Ф.И. Мирзабалаева // Экономика труда. – 2023. – № 10. – С. 1553 – 1568.

*Гущина А.О.*

*студент магистратуры 2 курса  
факультет комплексной безопасности ТЭК  
РГУ нефти и газа (НИУ) им. И.М. Губкина  
Россия, г. Москва*

*Кириченко Т.В., доктор экономических наук, профессор  
профессор кафедры безопасности цифровой  
экономики и управления рисками  
РГУ нефти и газа (НИУ) им. И.М. Губкина  
Россия, г. Москва*

*Комзолов А.А., доктор экономических наук, профессор  
профессор кафедры безопасности цифровой  
экономики и управления рисками  
РГУ нефти и газа (НИУ) им. И.М. Губкина  
Россия, г. Москва*

## **ОЦЕНКА СТРАТЕГИИ ЦИФРОВОЙ ТРАНСФОРМАЦИИ**

### **ПАО «ГАЗПРОМ НЕФТЬ»**

*Аннотация:*

*Статья посвящена рассмотрению формирования, реализации и оценки стратегии цифровой трансформации ПАО «Газпром нефть». В статье уточнено понятие «цифровая трансформация» применительно к нефтегазовым компаниям. Выявлено, что ключевым элементом цифровой трансформации являются платформенные решения. Оценена готовность к цифровой трансформации ПАО «Газпром нефть». Проанализирована эффективность проектов, реализующих стратегию цифровой трансформации.*

*Ключевые слова: стратегия, бизнес-модель, цифровая трансформация, цифровая платформа, цифровой проект*

*Gushchina A.O.*

*2nd year Master's student*

*Faculty of Integrated Safety of the Fuel and Energy Complex*

*Gubkin Russian State University of Oil and Gas*

*(National Research University)*

*Russia, Moscow*

*Kirichenko T.V., Doctor of Economics, Professor*

*the department of Security of Digital Economy and Risk Management*

*Gubkin Russian State University of Oil and Gas*

*(National Research University)*

*Russia, Moscow*

*Komzolov A.A., Doctor of Economics, Professor*

*the department of Security of Digital Economy and Risk Management*

*Gubkin Russian State University of Oil and Gas*

*(National Research University)*

*Russia, Moscow*

## **ASSESSMENT OF THE DIGITAL TRANSFORMATION STRATEGY OF PJSC GAZPROM NEFT**

*Annotation:*

*The article is devoted to the consideration of the formation, implementation and evaluation of the digital transformation strategy of PJSC Gazprom Neft. The article clarifies the concept of "digital transformation" as applied to oil and gas companies. It is revealed that the key element of digital transformation is platform solutions. The readiness for digital transformation of PJSC Gazprom Neft is assessed. The effectiveness of projects implementing the digital transformation strategy is analyzed.*

*Keywords: strategy, business model, digital transformation, digital platform, digital project*

Цифровая зрелость ключевых отраслей экономики и социальной сферы в РФ в 2023 году достигла 74,7 %, что на 8,9 % больше показателя 2022 года. По данным Министерства энергетики Российской Федерации

топливно-энергетический комплекс является крупнейшим потребителем инновационных решений, на него приходится 32% всех затрат на цифровые технологии в стране. Таким образом, для успешного внедрения инновационных технологий как на государственном, так и на уровне предприятий необходима разработка эффективных стратегий цифровой трансформации, что обуславливает актуальность выбранной темы.

Целью исследования является рассмотрение формирования и реализации стратегии цифровой трансформации ПАО «Газпром нефть» и ее оценка.

Для достижения поставленной цели были решены следующие задачи: изучить нормативную базу формирования стратегии цифровой трансформации и уточнить понятие «цифровая трансформация»; выявить ключевые элементы цифровых трансформационных процессов; провести по методике Ефанова В.А. [1] оценку готовности к цифровой трансформации ПАО Газпромнефть; рассмотреть основные направления стратегии цифровой трансформации Газпромнефть и дать оценку стратегии цифровой трансформации компании; проанализировать эффективность проектов из стратегии цифровой трансформации ПАО «Газпромнефть».

Объектом исследования являются ПАО «Газпром нефть», предметом – теоретические, правовые, методические и практические аспекты разработки и реализации стратегии цифровой трансформации нефтегазовой компании.

Основная гипотеза исследования заключается в предположении, что стратегия цифровой трансформации на практике реализуется как совокупность цифровых проектов.

В рамках первого результата исследования было сформулировано авторское видение о природе цифровой трансформации, применительно к нефтегазовым компаниям.

Обзор современной нормативно-правовой базы и экономической литературы показывает, что трактовки разных авторов различаются. Однако, можно выделить несколько общих аспектов, таких как: цифровая трансформация носит комплексный и коренной характер преобразований, а также направлена на оптимизацию бизнес-моделей.

Новизна уточненного определения заключается в рассмотрении цифровой трансформации, как преобразования бизнеса с помощью разработки, внедрения и применения цифровых технологий в целях эффективной оптимизации производственных и бизнес-процессов компаний, а также кардинальной трансформации подходов к управлению посредством создания новых бизнес-моделей.

В рамках второго результата исследования были рассмотрены ключевые элементы цифровых трансформационных процессов. В целях достижения поставленной задачи были выделены основные слои архитектуры предприятия и проанализированы изменения в них в связи с цифровой трансформацией бизнеса. Важно отметить такие изменения как: создание новой бизнес-модели и использование инновационных технологий.

Так при рассмотрении компонентов, ключевым элементом цифровой трансформации можно выделить цифровую платформу, базирующуюся на цифровой инфраструктуре предприятия, ресурсах, стратегировании и системе ценностей. Цифровая платформа – сложная алгоритмизированная система взаимоотношений участников (пользователей), направленная на сокращение транзакционных издержек за счет использования цифровых технологий.

В рамках третьего результата исследования были изучены различные методики. Можно выделить ключевые показатели для определения уровня цифровой зрелости предприятия: руководство,

цифровая культура, аналитика, безопасная инфраструктура, «умные» процессы.

Также была проведена оценка готовности к цифровой трансформации по методике Ефанова В.А. [1] компании ПАО «Газпром нефть». По результатам анкетирования уровень готовности составляет 82 %, что позволяет отнести ПАО «Газпром нефть» к категории «цифровое» предприятие.

Цифровая трансформация предоставляет компании возможности достижения превосходствующего положения на рынке, а также открытие новых горизонтов развития в долгосрочной перспективе. Корректно разработанная Стратегия цифровой трансформации, в свою очередь, дает Компании возможности наиболее эффективного достижения поставленных целей.

В рамках четвертого результата исследования были рассмотрены особенности формирования стратегии цифровой трансформации для нефтегазовых компаний [2]. Высокая зависимость от импортных технологий должна быть предусмотрена в стратегии цифровой трансформации компании в разделе развития отечественных цифровых технологий, что должно позволить снизить данную зависимость. Особенность, связанную с трудноизвлекаемыми запасами, стратегия ЦТ должна позволить нивелировать с помощью выбора инициатив, входящих в стратегию, то есть включить технологии, позволяющие повысить эффективность добычи таких запасов. Стратегия цифровой компании нефтегазовых компаний в своей модели финансирования ЦТ и образе будущего состояния должна учитывать такую особенность, как волатильность цен на углеводороды и включать мероприятия по снижению данного риска.

По результатам изучения положений стратегии ЦТ ПАО «Газпром нефть», можно сделать вывод, что Стратегия цифровой трансформации

ПАО «Газпром нефть» соответствует Методическим рекомендациям по цифровой трансформации государственных корпораций и компаний с государственным участием Министерства цифрового развития РФ [3].

В рамках пятого результата исследования стратегия цифровой трансформации ПАО «Газпром нефть» рассмотрена как комплекс цифровых проектов. Для оценки экономической эффективности с помощью динамических показателей были выбраны такие проекты, как: Проект «Кибер ГРП 2.0», Проект информационно-управляющей системы «Планирование переработки сырья, производства, логистики и сбыта товарной продукции на НПЗ», Проект блокчейн-платформы «Smart Fuel».

По результатам расчетов, можно сделать вывод об инвестиционной привлекательности рассматриваемых проектов. Рассмотренные проекты входят в ключевые инициативы Стратегии Цифровой трансформации ПАО «Газпром нефть» и свидетельствуют о возможностях достижения в рамках стратегии высоких экономических эффектов.

Было составлено уравнение парной линейной регрессии зависимости нераспределенной прибыли и нематериальных активов. Данные были взяты с момента разработки Стратегии цифровой трансформации ПАО «Газпром нефть».

Для составления парной линейной регрессии был выбран уровень значимости 5%, для более точных статистических данных. На слайде представлен проведенный анализ.

Рассчитанное критическое значение F-критерия (7,7) меньше критического значения F-критерия (17,8), а также значимость F (0,013) меньше уровня значимости, выбранного при расчетах (0,05), что говорит о состоятельности уравнения. R-квадрат (0,81). Данное значение отражает степень описания модели полученным уравнением, таким образом, модель описана на 68%, что является показателем статистической надежности уравнения. Полученное P-значение меньше уровня значимости (0,05). Так,

можно говорить о том, что уравнение парной линейной регрессии является состоятельным и надежным.

Таким образом, была подтверждена зависимость финансовых результатов от развития цифровых технологий в компании ПАО «Газпром нефть». Увеличение суммы нематериальных активов Компании на 1 млн руб. увеличивает нераспределенную прибыль на 15 млн рублей.

**Использованные источники:**

1. Ефанов В.А., Стратегирование цифрового развития процессов хозяйственной деятельности промышленных предприятий, Москва, 2023. – URL: <https://dissovet.msu.ru/dissertation/2483> (дата обращения: 07.09.2024)
2. Салыгин В.И., Гулиев И.А., Акиева Л.Б. Влияние цифровых технологий на развитие мировой энергетики. Инновации и инвестиции –2019 – № 5. С. 41-44.
3. Методические рекомендации по цифровой трансформации государственных корпораций и компаний с государственным участием, Москва, 2023 г. – URL: <https://digital.gov.ru/ru/documents/7342/> (дата обращения: 12.10.2024)

*Котарева Н.И.*

*методист*

*Косухина И.В.*

*методист*

*Нефедова А.А.*

*методист*

*Косинова А.П., педагог-организатор*

*МБУ ДО «ЦДО «Одаренность»*

**ОРГАНИЗАЦИЯ ПРОЕКТНО-ИССЛЕДОВАТЕЛЬСКОЙ  
ДЕЯТЕЛЬНОСТИ В ДОШКОЛЬНОМ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОМ  
УЧРЕЖДЕНИИ**

*Аннотация: Дошкольники — прирожденные исследователи. И тому подтверждение — их любознательность, постоянное стремление к эксперименту, желание самостоятельно находить решение в проблемной ситуации. Задача педагога — не пресекать эту деятельность, а наоборот, активно помогать. В статье рассматривается организация проектно-исследовательской деятельности в дошкольном образовательном учреждении*

*Ключевые слова: дошкольники, исследовательская деятельность, проект.*

*Kotareva N.I.*

*methodologist*

*Kosukhina I.V.*

*methodologist*

*Nefedova A.A.*

*methodologist*

*Kosinova A.P., teacher-organizer*

*MBU TO "CDO "Giftedness"*

## ORGANIZATION OF DESIGN AND RESEARCH ACTIVITIES IN A PRESCHOOL EDUCATIONAL INSTITUTION

*Abstract: Preschoolers are born researchers. And this is confirmed by their curiosity, constant desire to experiment, and the desire to find a solution to a problematic situation on their own. The task of the teacher is not to stop this activity, but on the contrary, to actively help. The article discusses the organization of design and research activities in a preschool educational institution*

*Keywords: preschoolers, research activity, project.*

В современной образовательной практике значение исследовательской, познавательной деятельности ребенка явно недооценивается. Мы торопимся научить ребенка тому, что сами считаем важным, а он сам бы хотел исследовать все. Любой ребенок вовлечен в исследовательский поиск практически постоянно. Это его нормальное, естественное состояние: рвать бумагу и смотреть, что получилось, наблюдать за синицей на прогулке, разбирать игрушки, изучая их устройство. Не замечая этого, мы прерываем его исследовательские порывы, пытаемся направить его познавательную деятельность в то русло, которое сами считаем необходимым. В итоге учебная деятельность предельно автономизируется от познавательной и становится скучной. Полностью стремясь сделать благое дело — научить, мы, не обращая внимания на природную исследовательскую потребность ребенка, фактически сами препятствуем развитию детской любознательности [4, с.8]. Но стремительно меняющаяся жизнь заставляет нас пересматривать роль и значение исследовательского поведения в жизни человека. В 21 веке становится все более очевидно, что умения и навыки исследовательского поиска требуются не только тем, чья жизнь связана (или будет связана) с научной работой, — это необходимо каждому человеку.

В настоящее время в системе дошкольного образования формируются и успешно применяются новейшие разработки, инновационные технологии, методики, которые позволяют поднять уровень дошкольного образования на более высокую и качественную ступень. Одним из таких эффективных методов познания закономерностей и явлений окружающего мира является опытно-экспериментальная, исследовательская деятельность. В экспериментировании дошкольник выступает в роли исследователя, который самостоятельно и активно познаёт окружающий мир, используя разнообразные формы воздействия на него. Задача педагогов ДОО раскрыть потенциал будущей личности, увидеть таланты ребенка и помочь их развить. Главное, не насыщать ребёнка информацией, а развивать у него познавательный интерес, умения добывать знания самостоятельно, чтобы использовать их в разных жизненных ситуациях. В реализации познавательно-исследовательской деятельности выделяются три основных направления:

1) Анализ условий для организации исследовательской деятельности, определение уровня готовности педагогов к использованию экспериментирования как метода обучения детей дошкольного возраста.

2) Совершенствование методической работы, эффективное оснащение развивающей предметно-пространственной среды в группах и кабинетах.

3) Вовлечение родителей в исследовательскую деятельность и распространение опыта работы среди педагогов.

Главной целью работы в реализации опытно-исследовательской деятельности является повышение качества познавательного развития дошкольников.

Согласованная и целенаправленная деятельность педагогов по применению исследовательской и экспериментальной деятельности в ДОО, позволяет достичь определенных результатов: позволяет научить

детей видеть и выделять проблему; принимать и ставить цель; анализировать объект; выдвигать гипотезы; делать выводы. Но достижение такого результата возможно только в случае взаимодействия всех участников образовательного процесса: детей, педагогов, родителей.

Таким образом, развивая навыки исследовательской и проектной деятельности дошкольника, мы в большей мере решаем проблему интеллектуального развития ребенка.

#### **Использованные источники:**

1. Боровлева А.В. Проектный метод - как средство повышения качества образования // Управление ДОУ. - 2006. - №7.
2. Евдокимова Е.С. Технология проектирования в ДОУ / Е.С.Евдокимова. - М.: ТЦ Сфера, 2006. - 64 с.
3. Прокофьева Л.Б. Взгляд на качество образования с позиций методологического подхода. Сборник научных трудов / Л.Б.Прокофьева, Г.А.Воронина; под ред. И.М.Осмоловской. - М.: ИТиИП РАО, 2004. - С.503.
4. Штанько И.В. Проектная деятельность с детьми старшего дошкольного возраста / И.В.Штанько // Управление дошкольным образованием. - №4. - 2004.

*Курбангалина Э.З.*

*учитель начальных классов*

*МБОУ «Высокогорская средняя общеобразовательная школа №5  
имени братьев Максуди Высокогорского муниципального района*

*Республики Татарстан»*

*Россия, г. Казань*

## **РОЛЬ ПРОЕКТНЫХ ТЕХНОЛОГИЙ В РАБОТЕ С МЛАДШИМИ ШКОЛЬНИКАМИ**

*Аннотация: автор статьи отмечает, что проектные технологии в современной системе обучения и образования детей играют несомненно значимую и важную роль. Они помогают отойти от традиционных методов обучения и добиться более высоких результатов в усвоении новых знаний учащимися.*

*Каждый учитель может зажечь интерес младшего школьника к определенной области знаний, здесь главное найти подход к ученику, раскрыть его ценности, потребности, убеждения и ожидания. Роль педагога в проектной работе ученика быть наставником, который показывает правильный путь, направляет работу ребенка, а не стоит «над» учеником.*

*Ключевые слова: проектная работа, развитие, технологии, педагогическая деятельность, наставник, проблема, гипотеза, задачи и цель работы, знания, новые сведения, исследование, младший школьник.*

*Kurbangalina E.Z.*

*primary school teacher*

*MBOU «Vysokogorskaya secondary school No.5*

*named after the Maksudi brothers*

*of the Vysokogorsky municipal district*

*Republic of Tatarstan»*

*Russia, Kazan*

## THE ROLE OF DESIGN TECHNOLOGIES IN WORKING WITH YOUNGER STUDENTS

*Abstract: the author of the article notes that design technologies in the modern system of teaching and education of children undoubtedly play a significant and important role. They help to move away from traditional teaching methods and achieve better results in the assimilation of new knowledge by students.*

*Every teacher can spark the interest of a younger student in a certain field of knowledge, the main thing here is to find an approach to the student, to reveal his values, needs, beliefs and expectations. The role of the teacher in the student's project work is to be a mentor who shows the right way, directs the child's work, and does not stand «above» the student.*

*Keywords: project work, development, technologies, pedagogical activity, mentor, problem, hypothesis, tasks and purpose of work, knowledge, new information, research, junior high school student, etc.*

Определение проектные технологии впервые было рассмотрено Джоном Дьюи. С этого времени данное новшество систематически начинает внедряться во все области деятельности человека. Не осталась в стороне и область образования, педагогической работы.

Считается, что метод проектов - это современная инновационная технология. Где ученик становится самостоятельным исследователем, сам учится добывать новые сведения, искать информацию, делать выводы, формулировать проблему, открывать неизвестное [1, с.70].

Традиционная система обучения предполагает, что ученик только воспринимает те знания, которые ему дает педагог, это реализуется в пассивной форме. Современные педагоги и психологи, считают, что таким образом полученная информация, не усваивается, быстро переходит в полку «ненужных сведений». Почему так происходит, потому что данные знания ученик не добывал в самостоятельной форме, а получил уже в готовом виде.

Цель проектной технологии учить ребенка самостоятельно выдвигать проблему. Для этого он сопоставляет такие категории как что я

знаю, что я не знаю, а что мне еще предстоит узнать? Сегодня проектные технологии обязательный элемент образования ребенка начальной школы.

После выдвижения проблемы педагог, он же наставник, надвигает ребенка на мысль, какая будет тема исследования в работе. Например, как появились первые в мире шорты, кто придумал зубную пасту, почему идет снег зимой, как образуются горы и др.

Как показывает практика современные дети очень любопытны, активны, их очень многое интересует увлекает, захватывает, у каждого ученика есть область, в которой он хотел бы узнать больше: спорт, творчество, наука, языковедение, конструирование и др. После формулировки проблем и темы предстоящего исследования, учитель дает школьнику базу где он может начитать интересную информацию.

Так, младший школьник может посетить школьную, сельскую или городскую библиотеку, работать с энциклопедиями, читать информацию на сайтах для начальной школы и др. Особого внимания заслуживает практическая часть проектной работы.

Здесь ученик проводит конкретное исследование. Для учащегося начальной школы данное исследование может быть реализовано в формате анкетирования товарищей, одноклассников, взрослых (родители, педагоги), проведение небольшого опыта, эксперимента и др. [5, с. 2].

Так находится подтверждение или же опровержение гипотезы проектной работы. Обязательно ученик в своем проекте прописывает цель, задачи исследования. Первые ученические проекты в начальных классах могут быть выполнены в парах, группой учеников. Затем из года в год выбранная область проектной работы может расширяться, углубляться, что связано с формированием новых познавательных умений детей.

Отметим, что также важно в начальной школе учить ребенка презентовать итоги своей проектной работы, а именно выделять практическую и теоретическую часть работы, делать умозаключения,

выводы, отвечать на вопросы аудитории, правильно строить высказывания, готовить презентации, видео записи, фотографии по проекту.

Тематику проектной работы ученик может выбрать сам, а может получить и от классного руководителя. Наиболее выдающиеся работы детей могут быть предложены для участия в конкурсах городских, всероссийских, республиканских уровней. Все это помогает втянуть ребенка в мир научного познания, расширить его кругозор, знания, навыки, универсальные учебные действия.

Сейчас много говорится о функциональной грамотности ученика. Важно отметить, что проектные технологии в указанной области могут рассматриваться как важный аспект решения указанной проблемы. Функциональная грамотность предполагает, что ученик научается применять полученные в процессе обучения знания на практике, что происходит при организации самостоятельной исследовательской работы.

Работая над проектом, ученик задействует все свои психические процессы: речь, воображение, мышление, память, восприятие, внимание и др. Кроме того он применяет тут такие методы как анализ, классификация, моделирование, сопоставление, синтез и др.

Сегодня проектные работы могут быть выполнены учеником в самой разной области. Это такие предметы как окружающий мир, литературное чтение, русский язык, технология (труд) и др. Отличные горизонты для привлечения учащихся начальной школы к проектной деятельности рождает внеклассная работа с учениками. Мотивировать детей к написанию собственных исследовательских работ могут следующие виды работы:

- экскурсии в музеи, театры, на производство;
- встречи с представителями разных профессий;
- беседы, проводимые в рамках классных часов;

- просмотр видео материалов, фильмов;
- встречи с учащимися старших классов и др. [3, 39].

Главное дать ребенку почувствовать, что он все может, что его работа несет ценность, она интересна для других и он может еще больше. Понятно, что первые проекты учеников начальных классов могут быть не столь глубоки в плане научной новизны, поэтому к данной работе классный руководитель обязательно привлекает родительское сообщество (изготовление поделок, помощь в оформлении работы, подготовке материалов для презентации и др.) [4, с. 40].

Таким образом, проектные технологии в современной системе обучения и образования детей играют несомненно значимую и важную роль. Они помогают отойти от традиционных методов обучения и добиться более высоких результатов в усвоении новых знаний учащимися.

Каждый учитель может зажечь интерес младшего школьника к определенной области знаний, здесь главное найти подход к ученику, раскрыть его ценности, потребности, убеждения и ожидания. Роль педагога в проектной работе ученика быть наставником, который показывает правильный путь, направляет работу ребенка, а не стоит «над» учеником.

#### **Использованные источники:**

1. Андропова С. Н. Начальные классы. – СПб.: Издательство Книга. - 2023. – 134 с.
2. Боткин В.И. Проектные технологии в обучении школьников. – М.: Издательство Флора. - 2022. - 222 с.
3. Егорова А.А. Познавательные способности младших школьников. – СПб.: Издательство Просвещение. - 2020. – 145 с.
4. Иванова А. М. Цели и задачи проектной работы в начальной школе. – М.: Издательство Академия. - 2023. – 177 с.

5. Опарина В. М. Практическая часть проекта ученика: методические рекомендации // Перспектива. - 2019. - № 9. – С. 23-28.

*Михеев Е.А.*

*студент магистратуры 2 курс*

*Институт инженерной экономики и предпринимательства*

*Казанский национальный исследовательский технический*

*университет им. А.Н. Туполева – КАИ*

*Россия, г. Казань*

## **ОСОБЕННОСТИ КАДРОВОГО РЕЗЕРВИРОВАНИЯ В АВТОХОЛДИНГЕ**

*Аннотация. Рассмотрены некоторые вопросы формирования и подготовки кадрового резерва в автохолдинге.*

*Ключевые слова: Организация, персонал, кадровый резерв.*

*Mikheev E.A.*

*2nd year undergraduate*

*Institute of Engineering Economics and Entrepreneurship*

*Kazan National Research Technical University named*

*after A.N. Tupolev – KAI*

*Russia, Kazan*

## **FEATURES OF PERSONNEL RESERVATION IN CAR HOLDING**

*Abstract: Some issues of formation and training of the personnel reserve in the auto holding are considered.*

*Keywords: Organization, staff, personnel reserve.*

Поиск и найм перспективных работников, предоставление им условий для развития и дальнейшей самореализации является одной из приоритетных задач в управлении персоналом для любой организации. В

условиях «кадровой мобильности» экономики для организации проблемой становится уход высокопрофессионального сотрудника. У специалистов по управлению персоналом есть немало инструментов, позволяющих удерживать наиболее ценные кадры. Одним из таких инструментов является кадровое резервирование.

С бурным развитием сферы торговли проблемы недостатка работников, а также высокой текучести кадров только обострились. Дефицит сотрудников в розничном сегменте распространяется как на рядовые, так и на менеджерские позиции.

Удовлетворение кадровой потребности и создание резерва кадров происходит за счет рационализации использования действующего персонала.

На практике выделяют два основных вида кадрового резерва: внутренний и внешний.

Внешний кадровый резерв состоит из соискателей, прошедших собеседование на определенную позицию в торговую организацию, но по различным причинам не трудоустроившихся.

Внутренний кадровый резерв состоит из действующих сотрудников торговой организации и подразделяется на оперативный и тактический (перспективный) внутренний кадровый резерв:

- имеет несколько положительных моментов – работники адаптированы, обучены, знакомы со спецификой организации, их мотивация занять более высокую позицию почти всегда будет расти.

Критерии отбора в кадровый резерв торговой сети аналогичны любой другой организации. например, в сфере торговли важное значение имеют лидерские качества, стремление к самореализации.

Персонал торговых предприятий обычно представлен тремя категориями работников: линейные руководители (директор, администраторы), специалисты (старшие кассиры, старшие продавцы –

консультанты, мерчандайзеры, товароведы), торговый персонал (продавцы – консультанты, кассиры, кладовщики).

В сфере торговли у потенциальных кандидатов внутреннего резерва есть множество возможностей получить повышение:

- кандидаты могут «выбрать» должность в своей компании;
- должность того же уровня, но с другим (более сложным) функционалом – горизонтальный рост;
- работники с соответствующим образованием могут занять вакантные позиции в бэк – офисе сетевой компании.

Обычно карьерный рост в торговле происходит поэтапно.

Актуальность в современных условиях формирования кадрового резерва торговых организаций приобретает обучение резервистов, наиболее типовые направления которого представлены на рис. 1.

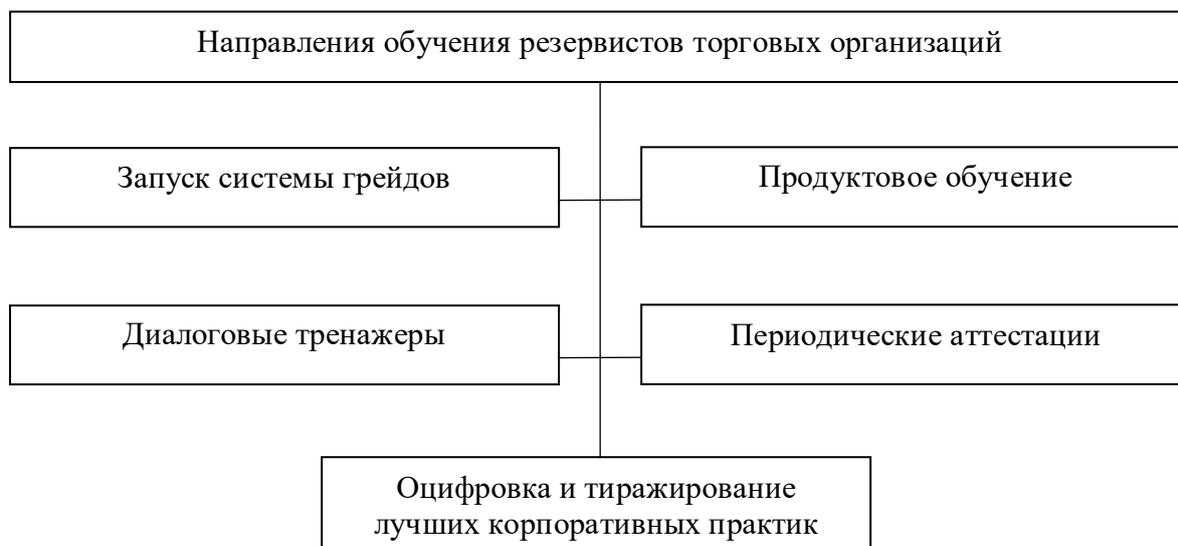


Рис. 1. Направления обучения резервистов торговых организаций

Например, грейды – это установленная система правил, которая позволяет резервистам четко отслеживать этапы построения карьерного пути в организации, а руководству принимать решения о кадровой перестановке.

В некоторых организациях с резервистом работает руководитель, который по разработанному чек-листу определяет правильность действий своего подчиненного.

В рамках исследования кадрового резервирования в сфере специализированной торговли необходимо учитывать особенности нормативно – правового и организационно – методического регулирования.

В крупном региональном автохолдинге «ГТС» принципиально «растят» своих сотрудников до высших должностей (отбор работников в кадровый резерв может быть из всех городов базирования филиалов и всех брендов). Порядок работы с кадровым резервом регулирует Положение о работе с кадровым резервом сотрудников.

Работа по формированию кадрового резерва осуществляется службой персонала совместно с руководителями подразделений, департаментов и руководством автохолдинга.

Формирование кадрового резерва происходит на уровне:

- начальный уровень (рядовые специалисты, включая ведущего инженера по гарантии, старшего менеджера сервисного центра);
- средний уровень (старшие работники, ведущие специалисты);
- верхний уровень (руководители департаментов, начальники подразделений).

Решение о дополнении кадрового резерва на верхний и средний уровень и исключения из него оформляется решением руководства на основании представления комиссии по резерву.

Кадровый резерв «ГТС» в разрезе уровней обучения приведен в таблице 1.

Таблица 1 – Кадровый резерв в разрезе уровней обучения, чел.

Наименование уровня	Период, год		
	2021	2022	2023
Среднее звено управления	198	204	207
Высшее звено управления	99	86	97
Всего	297	290	304

Чтобы попасть в кадровый резерв, необходимо подать заявку, пройти интервью, пройти стажировку (сотрудник берет отпуск или проходит стажировку после работы). В середине и в конце стажировки сдаются тесты по пройденным материалам. Во время стажировки кандидата курирует тренер из отдела развития и оценки. Длительность перехода с одной должности на другую – до 6 месяцев.

По итогам прохождения стажировки кандидату даются практические кейсы по зоне его развития. После успешной защиты практического кейса кандидат утверждается в кадровом резерве.

В процессе кадрового резервирования важным этапом является подготовка резервистов (осуществляется в соответствии с нормами Положения об обучении сотрудников).

Корпоративная система обучения для руководителей и специалистов включает уровни:

- высшего звена управления;
- экспертный;
- специализированный;
- продвинутый;
- продвинутый;
- вводный.

Например, перечень тренингов и семинаров по внутрифирменному обучению руководителей и специалистов включает для базового уровня:

«Основы работы с клиентами. Специфика сервисного центра», «Послепродажное обслуживание», «Безупречный ресепшн».

На следующих уровнях добавляются тренинги и семинары по темам: «Технология продаж», «Технология оказания услуг», «Диагностика клиента», «Стресс-менеджмент», «Управление конфликтом», «Мотивация и лояльность», «Тайм-менеджмент».

Для удобства прохождения обучения резервистам устанавливают приложение TTS Smart (необходимо изучить все предоставленные в приложении обучающие блоки).

Раз в полгода проводится систематический контроль в форме собеседования резервиста с ответственным за работу с кадровым резервом сотрудником отдела по работе с персоналом.

Показатели эффективности работы с кадровым резервом по автохолдингу приведены в таблице 2.

Таблица 2 – Показатели эффективности работы с кадровым резервом

Наименование показателя	Период, год			Изменение 2023 / 2021
	2021	2022	2023	
Доля персонала, зачисленного в состав кадрового резерва, %	21,2	21,8	23,9	2,7
Коэффициент активности подачи заявок в кадровый резерв	0,12	0,14	0,17	0,05
Коэффициент назначения сотрудников на новую должность	0,42	0,43	0,47	0,05
Коэффициент текучести кадров из системы кадрового резерва	0,23	0,24	0,25	0,02

При переводе на новую должность сотрудник-резервист в течение 10 дней должен передать дела своему преемнику по прежнему месту работы и принять дела по новому месту работы.

Служба персонала и руководство автохолдинга должны постоянно регулировать уровень текучести в системе кадрового резервирования.

### **Использованные источники**

1. Кибанов А.Я. Управление персоналом организации: Учебник / А.Я. Кибанов. – М.: Инфра – М, 2021. – 695 с.
2. Одегов Ю.Г. Управление персоналом: Учебник / Ю.Г. Одегов. – М.: Юрайт, 2020. – 467 с.

УДК 332.1

*Садыкова А. И., кандидат экономических наук  
доцент кафедры финансово-экономического и бизнес-образования  
Государственный университет просвещения  
Москва, Российская Федерация*

## **ПРОБЛЕМЫ ОБЕСПЕЧЕНИЯ ПРОДОВОЛЬСТВЕННОЙ БЕЗОПАСНОСТИ РОССИИ В СОВРЕМЕННЫХ УСЛОВИЯХ**

*Аннотация: В статье рассмотрены основные проблемы обеспечения продовольственной безопасности России. Особое внимание уделено вопросам обеспечения физической и экономической доступности продовольствия. В числе основных проблем выделены: высокий уровень инфляции, дефицит кадров в АПК, высокая зависимость от импорта машин и оборудования, а также семян и сельскохозяйственных животных.*

*Ключевые слова: Продовольственная безопасность, экономическая доступность продовольствия, физическая доступность продовольствия, нормы потребления, уровень жизни.*

*Sadykova A.I.*

*Candidate of Economic Sciences*

*Associate Professor of the Department of Financial,*

*Economic and Business Education*

*State University of Education*

*Moscow, Russian Federation*

## **PROBLEMS OF ENSURING FOOD SECURITY IN RUSSIA IN MODERN CONDITIONS**

*Abstract: The article considers the main problems of ensuring food security in Russia. Particular attention is paid to the issues of ensuring physical and economic availability of food. The main problems include: high inflation, shortage of personnel in the agro-industrial complex, high dependence on imports of machinery and equipment, as well as seeds and farm animals.*

*Keywords: Food security, economic availability of food, physical availability of food, consumption rates, standard of living.*

Продовольственная безопасность Российской Федерации, согласно Доктрины продовольственной безопасности, определяется как состояние социально-экономического развития страны, при котором обеспечивается продовольственная независимость Российской Федерации, гарантируется физическая и экономическая доступность для каждого гражданина страны пищевой продукции, соответствующей обязательным требованиям, в объемах не меньше рациональных норм потребления пищевой продукции, необходимой для активного и здорового образа жизни. [1]

В современных условиях, характеризующихся обострением санкционного давления на Россию, усиливается социально-политическая функция государства в сфере обеспечения продовольственной безопасности. Проблема обеспечения продовольственной безопасности корнями уходит, когда борьба за ресурсы приводила к кровопролитным войнам. Таким образом, национальная безопасность зависит не только от человеческих ресурсов, военной мощи, географического положения, но и от способности обеспечивать население всеми необходимыми продуктами питания в необходимых объемах. [2]

Управление продовольственной безопасностью связано с выполнением основных четырех критериев, а именно:

- 1) физическая доступность продовольствия населению в необходимом объеме,
- 2) экономическая доступность продовольствия для населения,
- 3) безопасность и пригодность для потребления самого продовольствия,
- 4) сбалансированность питания населения и обеспечение энергетических и физиологических норм потребления. [6]

Основная нагрузка по обеспечению продовольственной безопасности ложится на агропромышленный комплекс (далее - АПК). Основным документом, регламентирующим вопросы обеспечения продовольственной безопасности является Доктрина продовольственной безопасности Российской Федерации.

В целом, факторы, влияющие на продовольственную безопасность, можно разделить на внешние и внутренние. Особое внимание, на наш взгляд, следует обратить на внутренние факторы в силу усиления санкционного давления на нашу страну и принятого ориентира в сторону сокращения импорта и полного обеспечения потребностей населения продуктами отечественного производства. Согласно положениям Доктрины, целесообразно выделить 2 большие группы факторов, а именно:

- факторы, влияющие на наличие достаточного объема продуктов питания;
- факторы, обуславливающие доступность продуктов питания для населения.

Таким образом, с одной стороны стоит проблема производства продуктов питания, а с другой, возможности населением эти продукты приобрести. В первую группу следует отнести, в первую очередь, проблемы производства продуктов питания, технического оснащения предприятий агропромышленного комплекса, достаточности квалифицированных кадров в АПК. На сегодняшний день, даже в условиях реализуемой политики импортозамещения, по-прежнему, существует зависимость от импорта машин и оборудования, в том числе сельскохозяйственного назначения, а также семян зерновых культур и сельскохозяйственного скота. В связи с особенностями климатических условий не все культуры могут выращиваться на территории России. Дефицит кадров и оборудования приводит к потере урожая. В результате, по разным источникам, на полях остается от 20 до 40% урожая. [4]

Одной из основных причин дефицита кадров является низкая заработная плата работников данной отрасли. На рисунке 1 представлены данные о распределении численности работников сельского хозяйства, рыболовства, охоты и лесного хозяйства за период 2019-2023 гг.

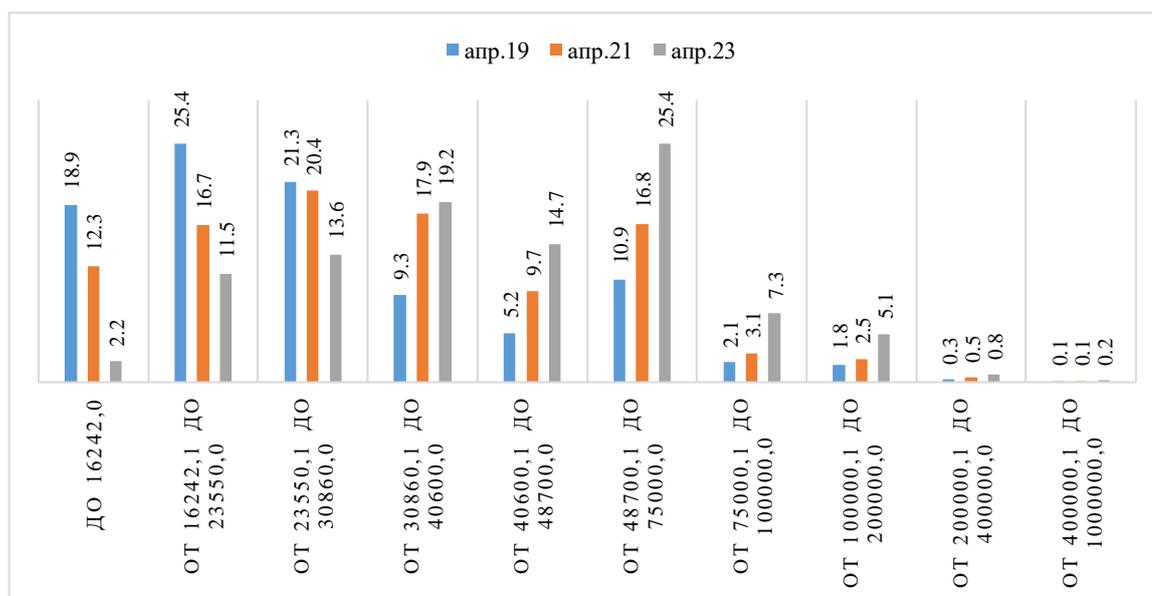


Рисунок 1 – Распределение численности работников сельского хозяйства, рыболовства, охоты и лесного хозяйства [7]

В целом размер заработной платы растет, однако в 2019 и 2021 гг. у более чем 80% работников размер заработной платы не достигал среднего значения по стране (в 2023 году – 60%). Также следует отметить, что по состоянию на апрель 2023 года 2,2% работников получали заработную плату меньше минимального размера оплаты труда (МРОТ).

Говоря об экономической доступности, следует выделить такие проблемы как: высокий уровень бедности, сокращающиеся реальные доходы населения, что приводит к сокращению покупательной способности денег и изменениям в рационе питания. [5]

Средняя норма потребления в России составляет около 2800 ккал в зависимости от возраста, пола и уровня физической активности

гражданина. При этом норму потребляют только граждане из 9 и 10 групп с наибольшими доходами. Что касается 1 группы (с наименьшими доходами), то калорийность их суточного рациона не превышает 2000 Ккал., что более чем на 30% меньше, чем калорийность суточного рациона граждан из 9 и 10 групп. В большей степени это обусловлено разностью в потреблении продуктов животного происхождения. Граждане из 1 группы потребляют их в 2 раза меньше, чем из 10. Такая же разница прослеживается в потреблении фруктов и овощей, рыбы и морепродуктов, молочных продуктов, яиц. [3]

Таким образом, в числе основных проблем обеспечения продовольственной безопасности страны на сегодняшний день следует отметить: высокую зависимость от импорта машин и оборудования, семян и сельскохозяйственных животных; дефицит кадров в АПК; высокий уровень инфляции, приводящий к сокращению покупательной способности денег.

#### **Использованные источники:**

1. Указ Президента РФ от 21.01.2020 N 20 "Об утверждении Доктрины продовольственной безопасности Российской Федерации".
2. Анищенко А.Н. Проблемы обеспечения продовольственной безопасности России в условиях глобальных вызовов и угроз // Проблемы рыночной экономики. – 2021 – № 3 – С. 131-147.
3. Курманова, Л. Р. Угрозы продовольственной безопасности и пути их минимизации в современных условиях / Л. Р. Курманова, Д. А. Курманова, А. И. Садыкова // Экономика и управление: научно-практический журнал. – 2023. – № 5(173). – С. 25-31.
4. Курманова, Л. Р. Импортозамещение как фактор обеспечения экономической безопасности России в современных условиях / Л. Р. Курманова, А. И. Садыкова // Экономика и управление: научно-практический журнал. – 2022. – № 5(167). – С. 4-8.

5. Курманова, Л. Р. Проблемы обеспечения продовольственной безопасности в современных условиях / Л. Р. Курманова, А. И. Садыкова // Калужский экономический вестник. – 2022. – № 4. – С. 17-19.
6. Лясников, Н. В. Угрозы продовольственной безопасности Российской Федерации в условиях нового витка санкционной напряженности / Н. В. Лясников, А. Н. Анищенко, Ю. А. Романова // Продовольственная политика и безопасность. – 2023. – Т. 10, № 3. – С. 393-408.
7. Неравенство и бедность. – Текст: электронный // Федеральная служба государственной статистики. – Режим доступа: <https://rosstat.gov.ru/folder/13723>.

*Тинчурина Р.Э.*

*учитель начальных классов*

*МБОУ «Высокогорская средняя общеобразовательная школа №5  
имени братьев Максуди Высокогорского муниципального района*

*Республики Татарстан»*

*Россия, г. Казань*

## **РАЗВИТИЕ КОММУНИКАТИВНЫХ НАВЫКОВ И УМЕНИЙ ДЕТЕЙ МЛАДШЕГО ШКОЛЬНОГО ВОЗРАСТА**

*Аннотация: автор статьи отмечает, что сегодня роль развития коммуникативных способностей, навыков и умений детей сложно переоценить. В их развитии несомненно значимую роль играет учитель начальных классов. В его руках находится ключ к раскрытию стремления ребенка читать, говорить, творить, познавать. Важно применять в указанной деятельности и такие современные технологии обучения как индивидуальный подход в работе, проектная деятельность, применение информационно-коммуникативных технологий и др.*

*Важно помнить, что процесс становления коммуникативных способностей детей процесс длительный, он требует от педагога применения в работе широких воздействий, которые обязательно учитывают инновационные требования к организации педагогического процесса.*

*Ключевые слова: коммуникативные навыки, развитие, младший школьник, пассивный словарь, родители, занятия, инновационные технологии, общение и др.*

*Tinchurina R.E.*

*primary school teacher*

*MBOU «Vysokogorskaya secondary school No.5*

*named after the Maksudi brothers*

*of the Vysokogorsky municipal district*

*Republic of Tatarstan»*

*Russia, Kazan*

## DEVELOPMENT OF COMMUNICATION SKILLS AND ABILITIES OF PRIMARY SCHOOL CHILDREN

*Abstract: the author of the article notes that today the role of developing children's communication abilities, skills and abilities is difficult to overestimate. The primary school teacher undoubtedly plays a significant role in their development. In his hands is the key to unlocking the child's desire to read, speak, create, and learn. It is important to apply in these activities such modern learning technologies as an individual approach to work, project activities, the use of information and communication technologies, etc.*

*It is important to remember that the process of formation of children's communicative abilities is a long process, it requires the teacher to apply broad influences in his work, which necessarily take into account innovative requirements for the organization of the pedagogical process.*

*Keywords: communication skills, development, primary school student, passive vocabulary, parents, classes, innovative technologies, communication, etc.*

Коммуникативные умения и навыки учащихся играют в процессе обучения и общего развития ребенка неограниченно высокую роль. Развитие речи процесс сложный, многогранный и длительный. Сегодня вопросы становления коммуникационных умений учащихся беспокоят не только педагогов, но и психологов, родительское сообщество, философов и работников медицинской сферы в том числе [4, с.140].

Под коммуникативными умениями и навыками А.М. Антонова понимает умение школьника устанавливать контакты с окружающими людьми, товарищами, сверстниками, взрослыми в лице педагогов и родителей. Это навык общения, умения вести диалоги, а также выступления в самостоятельной форме учащегося (монологическая речь).

Сложно развивать коммуникативные умения и навыки школьника в начальном звене, если данный этап был упущен в дошкольном возрасте. Исследования показывают, что во многом успеваемость ребенка в школе определяется именно его речевыми навыками. Хорошо говорящий

ребенок, может всегда грамотно изложить прочитанный материал, ему легче дается написание сочинений, изложений, он хорошо запоминает информацию, стихотворения, произведения с которыми учитель знакомит детей на уроке.

Также от развития речевых умений во многом определяется и грамотность письма ученика начальных классов. Сегодня ряд авторов разрабатывают свои приемы, формы, методы работы с учениками, которые ориентированы на раскрытие речевых навыков школьников. Богатый материал в указанной сфере накоплен и исследователями зарубежных стран.

Однозначно новый двадцать первый век, признанный веком новых открытий и технологий, не стоит на месте, он требует от современного человека умения общаться, само развиваться, познавать, изучать, читать, сотрудничать и др. Сделать все это на практике без коммуникативных умений и навыков невозможно.

Коммуникативные навыки в начальной школе учитель прежде всего развивает через процесс организации чтения ребенка. Чем больше информации воспринимает ученик, тем шире его активный и пассивный словарь.

Читать ребенок может абсолютно любые книги, это может быть научная, художественная, фантастическая литература. Одновременно в ходе чтения младший школьник фиксирует в своей памяти и правильное написание слов, произношение, ускоряется скорость его чтения, увеличивается орфографическая зоркость, произношение звуков становится более точным, четким.

В развитии коммуникативных способностей учащихся не малую роль играет процесс диагностики развития указанных качеств. В этих целях, учитель начальной школы в начале и завершении учебного года проводит срез знаний детей. Впоследствии полученные результаты

подлежат сравнению, анализу, обобщению, на основе чего можно сделать вывод об общем уровне развития коммуникативных способностей младшего школьника [3, 19].

Раскрывает коммуникативные умения и навыки ученика непосредственно и процесс устных выступлений, нужно чаще привлекать ребенка к рассказам вслух. Это может быть цитирование стихотворений, чтение текстов, выступление с сообщением, рефератом, докладом как на уроках, так и во время внеурочной деятельности (классные часы, мероприятия и др.).

К сожалению цифровые технологии больше ориентируют ребенка на то, что он применяет виртуальное общение: переписка в чатах, на сайтах, онлайн общение и др. При этом живое построение диалога страдает, так как всегда отодвигается на второй план. Ряд филологов бьют тревогу, что ученики не могут перевести слова, затрудняются найти их значение, определение, толкование.

Все это должно вызывать тревогу взрослой части населения, так как без грамотно построенной функции общения многие способности ребенка окажутся на низком уровне развития. Это касается прежде всего познавательных умений и навыков, которые в процессе обучения играют ведущую, основную роль. Сегодня в целях наращивания знаний педагогов относительно вопросов развития коммуникативных навыков и умений младших школьников, организуется большое количество мастер-классов, конкурсов, семинаров, научно-практических конференций, смотров и др. Несомненно все они актуальны и значимы [5, с. 20].

Также существенную роль в развитии коммуникативных умений младших школьников играет родительское сообщество, учитель, классный руководитель, обязательно должен привлекать родителей детей к взаимодействию с ребёнком в домашних, семейных условиях.

Это может быть проведение бесед, построение диалогов, общение на свободные темы. Сами классные часы также открывают широкие возможности перед учеником в отношении развития его разговорной речи. В этих целях педагог может применять выступления детей, построение ими групповых, парных выступлений на занятиях, игры, конкурсы, викторины, которые проводятся в формате живого общения. Несомненно, велика роль в развитии и расширении активного и пассивного словаря ученика начальной школы таких предметов как литературное чтение, английский язык, русский язык, окружающий мир и др. [1, с.74].

Таким образом, делая вывод отметим, что сегодня роль развития коммуникативных способностей, навыков и умений детей сложно переоценить. В их развитии несомненно значимую роль играет учитель начальных классов. В его руках находится ключ к раскрытию стремления ребенка читать, говорить, творить, познавать. Важно применять в указанной деятельности и такие современные технологии обучения как индивидуальный подход в работе, проектная деятельность, применение информационно-коммуникативных технологий и др.

Важно помнить, что процесс становления коммуникативных способностей детей процесс длительный, он требует от педагога применения в работе широких воздействий, которые обязательно учитывают инновационные требования к организации педагогического процесса.

#### **Использованные источники:**

1. Анисимов В. Н. Начальная школа. – Киров: Издательство Свет. - 2022. – 122 с.
2. Борисова С.И. Разговорная речь детей 8 – 10 лет. – М.: Издательство Феникс. - 2021. - 321 с.
3. Ведешкина А.А. Теоретические и эмпирические уровни оценки развития коммуникативных способностей младших школьников. – СПб.: Издательство Звезда. - 2019. – 133 с.

4. Гришин А. Ю. Наука и практика: основы педагогики. – М.: Издательство Академия. - 2021. – 165 с.
5. Додонова С. М. Особенности формирования речевых навыков учащихся начальной школы // Образование и воспитание. - 2019. - № 8. – С. 20-25.

*Титова С.С.*

*старший преподаватель*

*кафедры «Социально-гуманитарных*

*и психолого-педагогических дисциплин»*

*кафедры «Истории, теории музыки и композиции»*

*начальник учебно-методической службы*

*ГБОУ ВО «ЮУрГИИ им. П.И. Чайковского»*

*Челябинск*

**ПЕРСПЕКТИВНАЯ УСТОЙЧИВОСТЬ ЭКОНОМИЧЕСКОГО  
РАЗВИТИЯ РЕГИОНА В СФЕРЕ КУЛЬТУРЫ И ИСКУССТВА  
ПОСРЕДСТВОМ МЕХАНИЗМОВ РЕКРУТМЕНТА И  
АККУМУЛЯЦИИ ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ПОТЕНЦИАЛА В  
РОССИИ**

*Аннотация: В работе представлено описание особенностей подготовки профессиональных кадров для учреждений культуры и искусств в России, сформулированы пути решения проблем рекрутмента и аккумуляции профессионального потенциала в сфере культуры и искусства, приведены существующие модели обучения в процессе подготовки специалистов в сфере культуры и искусства, приведены векторы механизмов рекрутмента и аккумуляции профессионального потенциала региона, обозначены угрозы экономического развития региона посредством проявления неэффективности реализации механизмов рекрутмента и аккумуляции профессионального потенциала региона. База апробации материала: ГБОУ ВО «ЮУрГИИ им. П.И. Чайковского» в рамках дисциплин: «Экономика и менеджмент в профессиональной и социальной сферах», «Регионоведение», «Основы государственной культурной политики в РФ» по направлениям и специальностям высшего образования.*

*Ключевые слова: рекрутинг, рекрутмент профессионального потенциала, экономическое развитие региона, устойчивость развития региона, аккумуляция профессионального потенциала в сфере культуры и искусства.*

*Titova S. S.*

*Senior Lecturer of the Department of «Social-Humanitarian  
and Psychological-Pedagogical Disciplines»  
Department of «History, Theory of Music and Composition»  
Head of the Educational and Methodological Service  
State Budgetary Educational Institution of Higher Education «South Ural  
State Institute of Arts named after P.I. Tchaikovsky»  
Chelyabinsk*

**PERSPECTIVE SUSTAINABILITY OF ECONOMIC DEVELOPMENT OF  
THE REGION IN THE SPHERE OF CULTURE AND ARTS BY MEANS  
OF RECRUITMENT AND ACCUMULATION OF PROFESSIONAL  
POTENTIAL IN RUSSIA**

*Abstract: The paper presents a description of the features of training professional personnel for cultural and art institutions in Russia, formulates ways to solve the problems of recruitment and accumulation of professional potential in the sphere of culture and art, presents existing models of training in the process of training specialists in the sphere of culture and art, provides vectors of recruitment mechanisms and accumulation of professional potential of the region, identifies threats to economic development of the region through the manifestation of ineffectiveness of the implementation of recruitment mechanisms and accumulation of professional potential of the region. Base for testing the material: State Budgetary Educational Institution of Higher Education «South Ural State Institute of Arts named after P.I. Tchaikovsky» within the framework of the disciplines: «Economics and management in professional and social spheres», «Regional studies», «Fundamentals of state cultural policy in the Russian Federation» in areas and specialties of higher education.*

*Keywords: recruitment, recruitment of professional potential, economic development of the region, sustainability of regional development, accumulation of professional potential in the field of culture and art*

Изучению сущности и инструментов рекрутмента посвятили свои труды такие авторы, как: Т. Сакетт [15] (вопросы привлечения

талантливых сотрудников, изучение программных средств рекрутмента), С.В. Иванова [7] (вопросы анализа профиля компетенций, инструменты оценки кандидатов, формирование исчерпывающего списка источников поиска персонала), М. Жуков [6] (изучение аспектов и возможностей онлайн-рекрутмента, презентация и детализация HeadHunter), вопросам рекрутмента и аккумуляции профессионального потенциала в сфере культуры и искусства обращались такие Л.Б. Зубанова [5] (вопросы человеческого капитала в сфере культуре), А.В. Бетехтин [3] (кадровый резерв в сфере культуры).

Среди работ, посвященных изучению устойчивости экономического развития региона в сфере культуры и искусства назовем труды следующих авторов: А. Аузан [1], [2] (изучение воздействия ценностей на благосостояние и конкуренцию, изучение периодов реформ и застоя в экономике, вопросы сохранения национальной идентичности), Г. Кавамура [9] (изучение и описание воздействия ценностей на деятельность человека), В.П. Селиванов [16] (рассматривает культуру как фактор социально-экономического развития территории), Е.В. Зеленцова и Е.Х. Мельвиль [4] (рассмотрение культуры в качестве системного фактора экономики и территориального развития), Е.Ю. Рейнбах [13], [14] (вопросы формирования региональной культурной политики, изучение аспектов совершенствования системы управления социальной сферой как фактора социально-экономического развития региона), Н.Г. Федотова [24] (рассмотрение сферы культуры как стратегического ресурса региона) и др.

**Предмет настоящей работы:** механизмы рекрутмента и аккумуляции профессионального потенциала;

**Объект исследования настоящей работы:** устойчивость экономического развития региона в сфере культуры и искусства

Обратимся к рассмотрению современных взглядов на сущность и инструменты рекрутмента в научной литературе: так, например Т. Сакетт,

руководитель кадрового агентства «HRU Technical Resources» г. Лансинг, штат Мичиган, обладатель сертификата SHRM-SCP (международный сертификат от «Общества управления человеческими ресурсами» для специалистов по работе с персоналом) [15] предлагает классифицировать выбор инструментов не в привязке к специфике деятельности, а от масштаба самой организации: «Подбор персонала во всех отраслях устроен одинаково...[15, С. 15], указывает на несостоятельность признанного мнения о том, что тот, кто не работал в конкретной отрасли не сможет подобрать для нее сотрудников [15, С. 14], объясняет это тем, что по его мнению причина в том, что: чем сложнее ваша работа кажется окружающим, тем больше вас уважают и тем прочнее ваши позиции на рынке труда [15, С. 16]... соответственно выгодно убедить всех вокруг, что для успешного подбора персонала крайне важно разбираться в сфере деятельности... подбор персонала для корпорации – совсем другое дело, которое отличается от поиска сотрудников для малого и среднего бизнеса». По – нашему мнению это утверждение реально не для всех сфер деятельности, к которым относится сфера культуры и искусства.

Важным фактором ученый указывает на необходимость учета информационного «шума» об организации при рекрутинге кадров – «не обязательно быть идеальной компанией с точки зрения трудоустройства, главное – справляться с шумом лучше, чем все прочие игроки на рынке нужных вам кадров» [15, С. 24]. Данное утверждение имеет фактическое подкрепление – в ситуации выбора места работы часто учитывается соискателем не только официальная информация сайта организации, рейтинги, статистика, но и отзывы всевозможных социальных сетей, платформ и пр. А если информации крайне мало или крайне мало путей выхода на организацию в электронных платформах, то автоматически это становится затрудняющим объективным фактором при рекрутинге в современной ситуации.

Обратимся к точке зрения инструментов рекрутмента С.В. Ивановой – бизнес-тренера, преподаватель МВА, опыт руководителя российской рекрутинговой компании «Эксклюзив Триза» [7]. Ученый-практик делает акцент на не меньшей сложности подбора рядовых сотрудников в сравнении с менеджерами среднего и высшего звена. Одна из ключевых идей – оптимизация временны ресурсов при массовом подборе и нюансы при составлении профиля компетенций для линейных сотрудников. С.В. Иванова [7] предлагает классифицировать выбор инструментов рекрутмента (по отношению к массовому подбору и по указанию автора не всегда жизнеспособна в рекрутменте топовых позиций) по основанию потребности в персонале: плановая (с небольшим запасом времени на подбор, рассмотрены виды – скрытый и открытый), экстренная (при «традициях» текучести персонала), прогнозируемая (с учетом проактивности – с предотвращением рисков и их минимизацией) [7, С. 11-15].

С.В. Иванова акцентирует внимание на понимание субъективной и объективной ценностей в каждой конкретной работе для каждого работника «сама по себе работа и ее содержание не будет самостоятельными **ценностями**, путем самореализации, поэтому особенную значимость приобретет оценка всех факторов риска...а при подборе персонала на позиции более высокого уровня, в тех случаях, когда самореализация имеет для человека большое значение, когда он ответственно относится к этапам своего карьерного пути, заботится о своем резюме и репутации, факторы неудобства могут быть полностью и частично компенсированы самим характером работы, реализацией амбиций и т.д....» [7, С. 19]. На наш взгляд для сферы культуры и искусства обозначенное окажется перманентным фактором – «моральный» доход (доход «самореализации»), отсутствие «случайных» работников в сфере, профессиональный путь становления которого составляет не 4-5

лет, а практически четверть века. Об этом мы подробнее остановимся в нашей работе далее при рассмотрении особенностей рекрутмента в сфере культуры и искусства.

Затронув мысль о ценностях для работников - одним из ключей к пониманию аксиологических мерax внутри каждого работника обратимся к примеру из труда Г. Кавамура [9]: человек, по мнению автора способен отказаться от многого в состоянии экстремального выбора, а итоговый выбор в приоритете ценностей всегда останется индивидуальным и не всегда явно простым и объективно обдуманым. Так, например, человек может отказаться от средств связи (на примере телефонов), от средств информации (на примере часов и кино), но не от того, что ему дорого (примером выбраны семья и домашние животные). По-нашему мнению, у каждого работника данная мера будет выстроена индивидуально, наличие и предоставление выбора – одна из ключевых характеристик в механизме рекрутмента.

Предположительно, что показатели экономики региона взаимосвязаны с уровнем развития человеческого потенциала на данной территории. Сфера культуры и искусства, как и сфера образования в сумме выступают фундаментом при формировании человеческого потенциала (данное, например, отметили в трудах авторы: А.А. Аузан, В.П. Селиванов, Е.В. Зеленцова, Е.Ю. Рейнбах, Н.Г. Федотова и др.). Например, А.А. Аузан – ученый, отмеченный премией Е. Гайдара в 2016 г. за вклад в экономическую науку за введение в научный оборот социокультурных факторов экономической динамики и эффекта колеи. А.А. Аузан рассматривает культурные коды: код экономического успеха (закон Рональда Инглхарта) [1, С.37], код конкурентной специализации (закон Герта Хофстеде) [1, С.51], код трансформации (закон Виктора Мееровича Полтеровича-Родрика) [1, С. 120]. Ученый также отмечал семь социальных институтов, которые воздействуют на ценности и

предпочтения [1, С. 127 ]: семья, школа, тюрьма, армия, среда (пространство в котором живет человек), медийная, информационная среда, в которую человек попадает, когда ходит на работу. По-нашему мнению, действие этих институтов важно не только для понимания управленческих процессов, но и для практического управления в сфере культуры и искусства.

Итак, изменения и особенности, которые осуществлены в подготовке профессиональных кадров для учреждений культуры и искусств в России в настоящее время, включают следующие положения:

**1) включение в федеральные государственные образовательные стандарты высшего образования (ФГОС ВО) компетенций, направленных на формирование финансовой грамотности, экономических знаний в профессиональной и социальной сферах, знаний о противодействии коррупции, противодействие терроризму.** Так, программы высшего образования призваны направить получение высшего образование в русло приобретения элементов первичных знаний из дисциплин сферы управления и экономики. Чем это продиктовано, можно обозначить целый ряд причин (исполнителям, деятелям искусства и культуры необходимы навыки управления концертной и исполнительской деятельности, навыки планирования, навыки прогнозирования окупаемости от осуществления профессиональной деятельности, понимания структуры управления организациями в сфере культуры, понимания механизмов и нормативно-правового обеспечения деятельности в сфере культуры и искусства для достижения ключевой цели – реализации собственного профессионального умения и своих исполнительских навыков в музыкальном искусстве, художественных навыков в изобразительном, хореографическом видах искусства, предоставить возможность быть востребованным и планировать профессиональную деятельность, продвигать себя на рынке услуг

культуры и искусства). Пример тому – включение на базе ГБОУ ВО «ЮУрГИИ им. П.И. Чайковского» в образовательные программы специалитета и бакалавриата следующих дисциплин: «Политология», «Регионоведение», «Экономика и менеджмент в профессиональной и социальной сферах», «Основы государственной культурной политики Российской Федерации» по всем реализуемым УГС (53.00.00 Музыкальное искусство, 54.00.00 Изобразительные и прикладные виды искусств», 52.00.00 Сценические искусства и литературное творчество, 51.00.00 Культуроведение и социокультурные проекты (за 2018-2024 года автором настоящей работы – Титовой С.С. разработаны Рабочие программы (РПД) и Фонды оценочных средств (ФОС) ко всем обозначенным дисциплинам),

**2) проблема качественного подбора профессорско-педагогического состава (ППС) по программам высшего образования, компетентно владеющего знаниями нескольких отраслей знаний (Экономика, Государственное управление, Политология, Регионоведение, Социология, Психология управления в сочетании с отраслью культуры и искусство) – ППС без знания специфики культуры и искусства, не действующий творческий работник культуры или Специалист в сфере культуры без специального образования в сфере экономических, политических, юридических наук). Рекрутировать узкоквалифицированных специалистов для реализации отдельновзятых дисциплин нерентабельно, но неизбежно. А поиск специалистов с квалификациями в разных областях знаний, как нами указано выше по тексту – задача из разряда фантастики.**

Возможные пути решения видятся, например в следующем: постепенное «взращивание» собственных педагогических кадров одновременно обученных в двух сферах образования или постепенное приобретение специальных знаний специалистами культуры и искусства в сфере управления, экономики и юриспруденции, политологии,

регионоведения, психологии управления. Так как обратного пути – от политолога, экономиста, юриста в специальности культуры и искусства практически невыполнимая задача, т.к. исполнительские навыки, навыки в культуре и искусстве формируются в сравнительно долгосрочном периоде (школа-среднее профессиональное образование (СПО)- высшее образование (ВО) Бакалавриат и магистратура или специалитет - подготовка кадров высшей квалификации (КВК) – подготовка научно педагогических кадров в аспирантуре (НПК)) и если суммировать периоды обучения по данной траектории выйдет 5-7 лет+3-4 года+ 4-5-6 лет+ 2 года+ 4 года) невероятное погружение в специальность от 14 до 23 лет в среднем), на что потребуются практически вся осознанная жизнь специалиста.

**3) недостаточная квалифицированность административно-управленческого персонала** учреждений сферы и культуры, при наборе таких кадров только из своих выпускников сферы культуры и искусства, у которых **отсутствует профессиональное управленческое и экономическое образование.** Возможные пути решения видятся, например в следующем: рекрутировать на должности административно-управленческого персонала (АУП) учреждений сферы и культуры специалистов управленцев и экономистов, менеджеров ( по направлениям реклама, маркетинг, менеджмент в образовании/ культуре и искусстве и т.д.) с начальными знаниями в сфере культуры и искусства (выпускников школ искусств, выпускников среднего профессионального образования в сфере культуры и искусства) как минимум, а в идеальной модели требований к работникам административно-управленческого персонала (АУП) наличие нескольких высших образований, управления и культуры и искусства, экономики и культуры и искусства и т.д. или высшего образования и профессиональной переподготовки в обозначенных сферах. Не всегда квалификационные требования учитывают практическую

специфику обозначенной работы, предъявляемой в реальной жизни для таких специалистов и в действующих в настоящее время требования мы нередко встретим наличие одного из указанных профессиональных образований у рекрутируемого будущего сотрудника. У сотрудника с управленческим образованием или экономическим, занимающимся деятельностью не связанной с культурой и искусством (например, медицине, здравоохранении, строительстве и пр.) минимальные шансы ассимилироваться и адаптироваться, погрузиться в полной мере в управление процессами организации сферы культуры и искусства и такой работник сравнительно уступает потенциальным работникам с образованием из сферы культуры и искусства по практическим знаниям механизма организации деятельности учреждений культуры и искусства.

**4) проблема «законченного» цикла подготовки управленческих кадров в России** в связи с не сложившейся на данный момент традиции «третьего звена» в подготовке по направлению «Государственное и муниципальное управление». Суть заключается в том, что обучение экономистов, специалистов культуры и искусства в России завершаются получением научной степени «Кандидат наук» (педагогических, экономических наук, искусствоведения, культурологии), далее научной степени «Доктор наук» по аналогичным направлениям. Для такой модели требуется высшее образование (бакалавриат-магистратура или специалитет) и последующее образование по программе аспирантуры, докторантуры (от 4-6/или 5 лет соответственно +4 года и более). А для специалистов «Государственного и муниципального управления» в России сейчас только формируется траектория продолжения образования после высшего образования, нет аспирантуры по данному направлению. Один из существующих в настоящее время направлений для такой модели обучения – получение практической степени «Доктора государственного управления» («Doctor of Public Administration» – «DPA») с защитой практической работы по

результатам практической деятельности в сфере «Государственного управления», и в настоящее время критерии к защитам таких работ еще находятся в стадии становления, порядок присуждения степеней в настоящее время по указанному направлению находится в компетенции образовательных организаций, а не диссертационных советов. В магистратуру по направлению «Государственное и муниципальное управление» еще принимают и на базе высшего профессионального образования других отраслей. Но качественная подготовка специалистов рассчитана именно на модель: бакалавриат-магистратура-подготовка ДРА по единому направлению «Государственное управление» (4/4,5 года+2 года+0,5-3 года). Почему такой колоссальный временной лаг от 0,5 до 3 лет на уровне ДРА, причина в том, что на территории РФ в настоящее время действует ограничение по минимуму объема в часах (от 256 часов, что соответствует периоду обучения от полугода) на освоение данной программы, а максимума не установлено.

5) выдержав полный цикл обучения по перечисленным выше моделям профессионального образования работник становится наиболее востребованным и ценным, а выходя на реалии профессиональной деятельности окупаемость такого образования происходит крайне редко, что исключает практически максимально внедрение профессионалов «извне», и не осуществляющих профессиональную деятельность также постепенно, как он продвигается по модели образования. Получение званий дипломантов, лауреатов, отличников учебы, портфолио творческих достижений или классных чинов государственной службы. Практически реально не бывает что специалист по указанным моделям обучения не проявит себя в достижениях своей выбранной профессии. Это одни из инструментов «удерживания» в профессии, инструмент морального и финансового стимулирования. Мотивы деятельности у работников подразделяются по следующим

основаниям: а) желание получить статусную должность (материальный доход), б) желание признания своих профессиональных заслуг (моральный доход). Так, в сфере культуры и искусства реализованность за счет приобретения морального дохода превышает иные сферы деятельности. При этом, по рейтингу «доходности» (по данным «Работа.ру» и «СберАналитики») профессий, сфера культуры и искусства в настоящее время продолжает оставаться в ранге «грустных» (а топовые положения занимают профессии нефтегазодобывающей промышленности, профессии рыбодобывающей отрасли). Ключевой особенностью при этом, в реализации профессиональной деятельности в сфере культуры и искусства является то, что эта сфера является третичной (наивысшей в иерархии) производства, после добывающей (первичной) и перерабатывающей (вторичной) отрасли.

**б) специалисты полный цикл обучения по перечисленным выше моделям профессионального образования получали образование на территории конкретного экономического региона страны, и при «профессиональной миграции» в иные регионы, а кардинальнее – другие страны – такой потенциальный работник «подрывает» экономическое благополучие региона страны в своем лице – как носители профессиональных умений, компетенций, как источнике осуществления фискальной политики (налоговых пополнений) в бюджет региона и пр. Такая проблема мониторится в ежегодных статистических отчетах, например на уровне образовательных организаций (Форма «ФСН ВПО-1», «Мониторинг эффективности ООВО») в отношении полученного образования в предыдущем регионе, в отношении трудоустройства в иных регионах страны, в мониторинге продолжения обучения в образовательных организациях подготовки КВК и НПК из других образовательных организаций.**

**7) платформы рекрутинга и поиска работы в сфере культуры и искусства, как проявление современного механизма настоящего времени, зарекомендовавшие свою эффективность и утилитарность** – но есть особенности их применения в реальности для учреждений культуры и искусства. Среди таких платформ перечислим: «Людивкультуре.рф» [10], «Avito.ru» [25], «Федеральный портал системы образования в сфере культуры и искусства» [23], «Работа в России» [12], «Rabota.ru», «Ярмарка», «Job.ru» , ну и конечно два наиболее известных конкурента – платформы «SuperJob.ru» и «HeadHunter.ru» [26], [6] и пр. это банк актуальных вакансий, актуальных резюме, актуальных баз практик, стажировок и т.д.

8) развиваются технологии «хэдхантинга» [6] по рекрутированию кандидатов (площадки для собеседований, записи заданий, записи ответов для отслеживания и подбора специалистов), такие технологии уже давно на вооружении крупных холдингов (например, у сервисов «Яндекс» по подбору своего персонала), **а в сфере культуры они пока только начинают внедряться**; кроме того, в механизмах рекрутинга сферы культуры и искусства используются следующие технологии: «DISC», «Движущие силы мотивации», «Эмоциональный интеллект», «360 градусов» и т.д..

**8) международная аккредитация образовательных учреждений в сфере культуры и искусства как механизм осуществления расширения профессиональных связей за рамками страны**, в процедуре такой аккредитации принимают участие специалисты из-за рубежа, это механизм осуществления практики зарубежных стажировок, международных творческих и научных совместных мероприятий и т.д. На данный момент на территории России существует узкий круг образовательных организаций, которые прошли обозначенную процедуру. Среди таких организаций укажем (по данным Национального центр профессионально-общественной

аккредитации) [11]: Академия хорового искусства имени В.С. Попова (зарубежные эксперты из Литвы, Бельгии, Польши, Нидерландов, действовала до 25.05.2018), Краснодарский государственный институт культуры (зарубежные эксперты из Финляндии и Армении; действовала до 29.06.2023 г.), Российская академия музыки имени Гнесиных (зарубежные эксперты из Литвы, Польши, действует до 30.01.2025), Московская государственная консерватория им. П.И. Чайковского (зарубежные эксперты из Кыргызской Республики, действует до 30.01.2025), Северо-Кавказский государственный институт искусств (зарубежные эксперты из Армении и Казахстана, действовала до 30.01.2020), Уральский государственный архитектурно-художественный университет (все эксперты из России, действует до 04.02.2028), Алтайский государственный институт культуры (зарубежные эксперты из Кыргызской Республики, Казахстана действует до 01.07.2027), Новосибирский государственный университет архитектуры, дизайна и искусств имени А.Д. Крячкова (зарубежные эксперты из Литвы, действует до 04.02.2028), Новосибирская государственная консерватория им. М.И. Глинки (зарубежные эксперты из Литвы, Польши, действует до 01.07.2027) .

Обращаясь к механизму SWOT-анализа, исходя из вышеперечисленного, сформулируем некоторые возможные производные угрозы экономического развития региона посредством проявления неэффективности реализации механизмов рекрутмента и аккумуляции профессионального потенциала региона: 1) Перспективная ситуация недокомплектации профессиональными кадрами учреждений культуры и искусства региона в связи с трудовой миграцией между регионами или вообще за пределы страны: предоставление образования, социального обеспечения при подготовке за счет региона-«донора», а активная трудовая деятельность и вливания в экономику профессиональных кадров в регионе – «реципиенте»;

1) Известная доля закрытости ряда регионов к международной деятельности в профессиональной сфере – показатель тому узкий перечень организаций с действующей международной аккредитацией. В такой ситуации привлекательность мест работы для потенциальных профессиональных кадров меньше, добавим к перечисленному объективно разный уровень средней заработной платы по регионам. Это в перспективной ситуации обостряет необходимость самостоятельного формирования профессиональных кадров организациями «своими силами», и минимизирует вероятность привлечения сторонних профессиональных кадров из регионов страны с большими возможностями в указанных аспектах.

Исходя из вышеперечисленного, сформулируем некоторые производные возможности экономического развития региона посредством проявления эффективности реализации механизмов рекрутмента и аккумуляции профессионального потенциала региона:

1) Включение организаций культуры и искусства в единую систему поиска профессиональных кадров, в том числе и за счет электронных платформ рекрутирования, регионы повышают свою «узнаваемость», становятся более «открытыми» и привлекают профессиональные кадры по всей территории страны, необходимость реального собеседования возникает при фактическом выборе места работы и экономит ресурсы на выбор мест работы.

2) Включение организаций культуры и искусства в единую систему поиска профессиональных кадров относится не только к платформам поиска работы, а целенаправленно это можно выстраивать и прослеживать уже с момента профессиональной идентичности – при поступлении на обучение (в этом отношении возможности открываются посредством систем «Сервиса приема» и портала «Государственные услуги», этот механизм действует с 2022 года по программам высшего образования –

бакалавриата, специалитета, с 2025 года планируется включение программ магистратуры и аспирантуры; региональные координаторы обеспечивают электронную подачу документов абитуриентами по программам среднего профессионального образования). В продолжении и подтверждении указанного наблюдается интеграция с 2024 года платформы «Работа в России» и «Сервиса приема» (механизм целевого обучения), а с декабря 2024 осуществляется внедрение электронного ведения практики обучающихся образовательных организаций посредством платформы «Работа в России», в том числе и для организаций культуры и искусства .

Таким образом, представленный настоящий труд автора является апробацией практического опыта в результате подготовки итоговой работы в рамках обучения по программе «Doctor of Public Administration (DPA)» на тему «Перспективная устойчивость экономического развития региона в сфере культуры и искусства посредством механизмов рекрутмента и аккумуляции профессионального потенциала (отечественная и зарубежная модели): компаративный подход» (2024-2025 гг.) и являет собой продолжение практического изучения данного круга вопросов на уровне бакалавриата по направлению 38.03.04 «Государственное и муниципальное управление» на тему: «Муниципальное управление в сфере культуры : опыт и перспективы (на материалах Управления культуры Администрации г. Челябинска)» (2017 г.). и уровне магистратуры 38.04.04 на тему: «Основные направления совершенствования механизма реализации государственной политики в сфере культуры (на материалах Министерства культуры Челябинской области)» (2018 г.) в ФГБОУ ВО «РАХиГС при Президенте РФ», продолжением научных изысканий по программе профессиональной переподготовки по направлению «Мировая экономика» ЧУ ООДПО «Международной академии экспертизы и оценки» на тему: «Особенности финансового обеспечения сферы культуры и искусства – зарубежная и

отечественная модели: компаративный подход» (2017 г.). Автор настоящей работы является действующим членом «Русского географического общества» / «РГО» (Челябинского регионального отделения, с 30.10.2023 г.), действующим экспертом, привлекаемым к аккредитационной экспертизе от Федеральной службы по надзору в сфере образования и науки с 24.05.2024 г. в настоящий момент по направлениям 53.00.00 Музыкальное искусство и 54.00.00 Изобразительное и прикладные виды искусств (СПО, Высшее образование – бакалавриат, специалитет, магистратура), автором 76 научных трудов (в т.ч. по направлениям: культура и искусство, педагогика, экономика, политология, государственное и муниципальное управление).

#### **Использованные источники:**

1. Аузан, А.А. Культурные коды экономики. Как ценности влияют на конкуренцию, демократию и благосостояние народа [текст] / А.А. Аузан. – М.: АСТ, 2024. – 160 с.
2. Аузан, А.А. Социокультурная экономика: как культур влияет на экономику, а экономика – на культуру: курс лекций [текст] / А.А. Аузан, ЕН. Никишина. – М.: Экономический факультет МГУ им. М.В. Ломоносова, 2021. – 200 с.
3. Бетехтин, А.В. Кадровый резерв в сфере культуры: ориентиры и стратегии региональной культурной политики [электр. ресурс] А.В. Бетехтин // Вестник ЧГАКИ. – 2020. – №4 (64). Режим доступа: URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/kadrovyuy-rezerv-v-sfere-kultury-orientiry-i-strategii-regionalnoy-kulturnoy-politiki> (дата обращения: 05.12.2024).
4. Зеленцова, Е.В. Культура как системный фактор экономики и территориального развития [текст] / Е.В. Зеленцова, Е.Х. Мельвиль // Современная наука: актуальные проблемы теории и практики. Серия «Гуманитарные науки» №1-2. – 2013. – С.32-37.
5. Зубанова, Л.Б. Человеческий капитал сферы культуры: актуальные ориентиры формирования кадрового потенциала региона [электр. ресурс] /

- Л.Б. Зубанова, А.В. Бетехтин, В.С. Цукерман// Вестник ЧГАКИ. – 2018. – №3 (55). Режим доступа: URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/chelovecheskiy-kapital-sfery-kultury-aktualnye-orientiry-formirovaniya-kadrovogo-potentsiala-regiona> (дата обращения: 05.12.2024).
6. Жуков, М. HeadHunter: успех неизбежен. Как стартап стал лидером онлайн-рекрутинга и изменил рынок [текст] / М. Жуков. – М.: Альпина ПРО, 2024. – 165 с.
7. Иванова, С. Поиск и оценка линейного персонала. Повышение эффективности и снижение затрат [текст] / С. Иванова. – М.: Альпина Паблишер, 2024. – 147 с.
8. Карьера в сфере искусства. От клерка до руководителя. Раскрываем нюансы сферы [электр. ресурс] Режим доступа: URL: <https://nadpo.ru/academy/blog/karera-v-sfere-iskusstva-ot-klerka-do-rukovoditelya-raskryvaem-nyuansy-sfery/> (дата обращения: 05.12.2024).
9. Кавамура, Г. Если все кошки в мире исчезнут [текст] / Г. Кавамура, пер. с японского Т.Л. Платоновой. – М.: Эксмо, 2024. – 224 с.
10. «Людивкультуре.рф». Официальный сайт [электр. ресурс] Режим доступа: URL: <https://www.людивкультуре.рф/?ysclid=m4d8elfa68481126684> (дата обращения: 05.12.2024).
11. Национальный центр профессионально-общественной аккредитации. Перечень образовательных организаций, прошедших международную аккредитацию. Официальный сайт [электр. ресурс] Режим доступа: URL: <https://ncpa.ru/akkreditatsiya/akkreditovannye-programmy.html?program> (дата обращения: 05.12.2024).
12. «Работа в России». Официальный сайт [электр. ресурс] Режим доступа: URL: <https://trudvsem.ru/> (дата обращения: 05.12.2024).

13. Рейнбах, Е.Ю. Совершенствование системы управления социальной сферой как фактор социально-экономического развития региона [текст] /Е.Ю. Рейнбах // Региональные проблемы преобразования экономики. –2008. – № 1. – С. 18-26.
14. Рейнбах, Е.Ю. Формирование региональной культурной политики в контексте модернизации образования [текст] /Е.Ю. Рейнбах // Материалы МНПК. Орловский государственный институт искусств и культуры. –2014. – С. 29-33.
15. Сакетт, Т. Инструменты сильного рекрутинга: как найти и привлечь талантливых сотрудников [текст] / Т. Сакетт, пер. с англ. Д. Гоголевой. – М.: Альпина Паблишер. 2021. – 222 с.
16. Селиванов, В.П. Сфера культуры как фактор социально-экономического развития территории [электр. ресурс] / В.П. Селиванов // Материалы VII МНПК «Студенческий научный форум» Режим доступа: URL: <https://scienceforum.ru/2015/article/2015011041> (дата обращения: 05.12.2024 ).
17. Титова, С.С. Включенность образовательных организаций высшего образования сферы культуры и искусства в реализацию национальной культурной политики: на примере Южно-уральского государственного института искусств им. П.И. Чайковского [текст] /С.С. Титова // Мир культуры: искусство, наука, образование. Сборник научных статей. Челябинск, 2022. – С. 290-294.
18. Титова, С.С. Воздействие политических процессов на культурный брендинг территории: на примере прогноза проведения саммитов ШОС и БРИКС в Челябинске в 2020 г. [текст] / С.С. Титова // LambertAcademicPublishing 2018. –56 с.
19. Титова, С.С. Государственная и муниципальная политика в сфере культуры: отечественный и зарубежный опыт [текст] / С.С. Титова // Актуальные вопросы развития России в исследованиях студентов:

управленческий, правовой и социально-экономический аспекты XV ВНК, 2017. – Ч.1. – С. 92-96.

20. Титова, С.С. Контрольно-надзорная деятельность за бюджетными учреждениями, как одна из мер антикризисного управления на примере контроля за бюджетными учреждениями сферы культуры Челябинской области [текст] / С.С. Титова, Е.Л. Корниенко // LXII МНК. Вопросы экономики и управления. – М., 2017. – С. 45-49.

21. Титова, С.С. Популяризация и продвижение туристических маршрутов Урала: к вопросу об экономических противоречиях при реализации культурной политики региона в современных условиях [текст] /С.С. Титова // XXVI МНК: «Наука. образование. инновации: современное состояние актуальных проблем», Экономические науки. – 2024, г. Анапа. – С.201-216.

22. Титова, С.С. Управление качеством предоставления образовательных услуг ООВО посредством единого пространства федерального ресурса ИАС (на примере показателей отчетности ООВО, подведомственных министерству культуры Челябинской области [текст] / С.С. Титова // X МНК при поддержке Microsoft Инфо-стратегия-2018: Общество. Государство. образование, Самара, 2018. – С.211-218.

23. «Федеральный портал системы образования в сфере культуры и искусства». Официальный сайт [электр. ресурс] Режим доступа: URL: <https://rfartcenter.ru/> (дата обращения: 05.12.2024).

24. Федотова, Н.Г. Сфера культуры как стратегический ресурс региона. [текст] / Н.Г. Федотова // Вестник Новгородского государственного университета. – 2011. - №63. – С.17-21.

25. «Avito.ru». Официальный сайт [электр. ресурс] Режим доступа: URL: <https://www.avito.ru/> (дата обращения: 05.12.2024).

26. «hh.ru». Официальный сайт [электр. ресурс] Режим доступа: URL: <https://hh.ru/> (дата обращения: 05.12.2024).

27. SHRM. Официальный сайт. [электр. ресурс] Режим доступа: URL: <https://www.shrm.org/credentials/certification/exam-options-fees> (дата обращения: 05.12.2024).
28. Harrison, L.E. Culture matters: How values shape human progress [notes] / L.E. Harrison, S.P. Huntington. – New York: Basic books. – 348 p.
29. Titova, S.S. Ways of increasing the efficiency of ways of satisfying artistic and aesthetic demands of special social categories of citizens: on the example of the activities of cultural institutions subordinated to the Ministry of Culture of the Chelyabinsk Region [notes] / S.S. Titova,. G.V. Zuckerman // Topical areas of fundamental and applied research XVI Vol.2 spc Academic. 31.07.2018 . – P. 114-130.

УДК 332.37

*Третьяков А.С.*

*студент магистратуры*

*ФГБОУ ВО "Российская академия народного хозяйства и  
государственной службы при Президенте Российской Федерации"*

*Россия, г. Киров*

## **ПРАВОВОЕ РЕГУЛИРОВАНИЕ УПРАВЛЕНИЯ ЗЕМЕЛЬНЫМИ РЕСУРСАМИ МУНИЦИПАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ**

*Аннотация:*

*В статье рассматривается структура органов управления земельными ресурсами и основа управления земельными ресурсами муниципального образования. Выделяются организационно-правовые блоки управления земельными ресурсами муниципального образования. А также описываются проблемы правового регулирования правоотношений в области предоставления земельных ресурсов муниципального образования.*

*Ключевые слова: земля, земельное право, правовой регулирование, земельные отношения, природные ресурсы.*

*Tretyakov A.S.*

*student of Magistracy*

*Federal State Budgetary Educational Institution of Higher Education*

*«Russian Presidential Academy*

*of National Economy and Public Administration»*

*Russia, Kirov*

## **LEGAL REGULATION OF LAND RESOURCES MANAGEMENT OF THE MUNICIPAL FORMATION**

*Abstract:*

*The article examines the structure of land resources management bodies and the basis for managing land resources of the municipality. Organizational and legal blocks of land resources management of the municipality are identified. And*

*also the problems of legal regulation of legal relations in the field of provision of land resources of the municipality are described.*

*Keywords: land, land law, legal regulation, land relations, natural resources.*

Ст. 9 Конституции Российской Федерации определяется, что земля и другие природные ресурсы могут находиться в частной, государственной, муниципальной и иных формах собственности<sup>1</sup>. Согласно официальной статистике по сведениям о наличии и распределении земель приблизительно 67% земель на территории Российской Федерации находятся в государственной или муниципальной собственности и лишь около 5% и 28% земель - принадлежат соответственно юридическим и физическим лицам<sup>2</sup>. Особо стоит обратить внимание, что доля земель в собственности Российской Федерации и субъектов примерно сопоставима с долей земель в муниципальной собственности. Поэтому вопросы правового регулирования земельных отношений муниципального образования остаются достаточно острыми.

Главную роль в управлении земельными ресурсами на территории российского государства играют органы государственного управления.

Органы управления земельными ресурсами:

- Органы, определяющие цели развития хозяйственно-экономического комплекса страны, осуществляющие распределение земельных ресурсов по субъектам РФ: органы государственной власти РФ (президентские структуры управления РФ; Федеральное собрание РФ; Правительство РФ); органы государственной власти субъектов РФ (правительства, администрации субъектов РФ; законодательные органы субъектов РФ); местные органы власти (местные администрации; местные законодательные органы).

---

<sup>1</sup> Конституция Российской Федерации (принята всенародным голосованием 12.12.1993 с изменениями, одобренными в ходе общероссийского голосования 01.07.2020)

<sup>2</sup> Сведения о наличии и распределении земель по категориям и формам собственности (на 1 января 2019 года) // Электронный ресурс: <https://rosreestr.ru/site/activity/gosudarstvennoe-upravlenie-v-sfere-ispolzovaniya-i-okhrany-zemel/gosudarstvennyy-monitoring-zemel/sostoyanie-zemel-rossii/gosudarstvennyy-natsionalnyy-doklad-o-sostoyanii-i-ispolzovanii-zemel-v-rossiyskoy-federatsii/> (дата обращения: 09.12.2024).

- Органы, курирующие техническое решение частных задач хозяйственно-экономического комплекса страны: в рамках функциональных земельно-имущественных комплексов, имеющие право регламентировать отдельные вопросы землепользования в рамках специализации; Министерство сельского хозяйства РФ; Министерство природных ресурсов РФ; другие ведомства и министерства, курирующие рациональное природо-сберегающее использование природных ресурсов, и др.

- Органы, осуществляющие независимую поддержку и развитие различных экологических и природных комплексов: Министерство сельского хозяйства РФ; Министерство природных ресурсов РФ; органы других ведомств, осуществляющие развитие (контроль) различных природно-экологических комплексов.

- Органы исполнительной власти, осуществляющие комплексное управление земельными ресурсами: министерства, государственные комитеты, федеральные службы, исполняющие распоряжения вышестоящих органов по вопросам распределения земельных ресурсов как государственного имущества, надзоры (их региональные и местные органы); территориальные органы федеральной власти; органы исполнительной власти субъектов РФ; местные органы исполнительной власти.

Созданы специфические организационно-структурные блоки управленческой системы, которые позволяют распределять управленческие функции между различными уровнями управления (как горизонтально, так и вертикально), а также между субъектами с различными формами собственности. Каждый уровень управления координирует деятельность нижестоящих уровней, в то время как каждый иерархический уровень включает в себя все функции управления субъектами. Управляющий орган на высшем уровне осуществляет

организационное взаимодействие между субъектами управления на более низких уровнях, опираясь на установленные для конкретной административно-территориальной единицы показатели эффективности рационального применения земельных ресурсов.

Сложившаяся структура государственного управления земельными ресурсами не обеспечивает четкого разграничения функций, что отрицательно влияет на развитие земельных и экономических отношений общества.

Дублирование функций государственного управления земельными ресурсами, включая реформирование земельных отношений, формирование объектов недвижимого имущества, регулирование оценки объектов недвижимого имущества для проведения сделок налогообложения, геодезии и картографии, земельного контроля, а также охраны земель как природного объекта не позволяет сформировать рациональную структуру УЗР страны.

Например, Федеральная служба государственной регистрации, кадастра и картографии (Росреестр) является федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по государственной регистрации прав на недвижимое имущество и сделок с ним. Она осуществляет свои полномочия как непосредственно, так и через свои территориальные управления субъектов Российской Федерации, имеющие свои подразделения в районах и городах.

Для дальнейшего развития системы управления земельными ресурсами в Российской Федерации необходимо создание полноценного земельного законодательства, призванного комплексно регулировать правовые отношения по поводу земли как объекта земельного права:

- правовое регулирование земель как основного природного ресурса (вопросы рационального использования и охраны земель);

- правовое регулирование земель как объекта права собственности (установление особенностей оборота земельных участков);

- правовое регулирование земель как основы жизни и деятельности народов, проживающих на территории Российской Федерации (государственный контроль и государственное регулирование земельных отношений).

Рассмотрим еще примеры, показывающие необходимость уточнения правового регулирования управления земельными ресурсами муниципального образования.

Ст. 209 Гражданского кодекса Российской Федерации определяет, что земля и другие природные ресурсы могут свободно отчуждаться или переходить от одного лица к другому в порядке универсального правопреемства (наследование, реорганизация юридического лица) либо иным способом в той мере, в какой их оборот допускается специальными законами<sup>3</sup>. Одним из иных способов перехода прав на участки от одного лица к другому, среди регламентированных Земельным кодексом Российской Федерации, является предоставление земельных участков, находящихся в государственной или муниципальной собственности.

Предоставление публичных земельных участков в собственность и в аренду осуществляется на торгах, проводимых в форме аукциона. Исключения из этого правила содержатся в п. 1 ст. 39.3 и п. 1 ст. 39.6, ст. 39.18 ЗК РФ.<sup>4</sup>

В отдельных случаях земельные участки могут быть предоставлены гражданам или юридическим лицам бесплатно. Так, в силу ст. 39.5 ЗК РФ предоставление земельного участка, находящегося в государственной или муниципальной собственности, гражданину или юридическому лицу в собственность бесплатно на основании решения уполномоченного органа.

---

<sup>3</sup> Гражданский кодекс Российской Федерации (ГК РФ) (части первая, вторая, третья и четвертая) (с изменениями и дополнениями)

<sup>4</sup> Земельный кодекс Российской Федерации от 25 октября 2001 г. N 136-ФЗ

На уровне муниципального образования возникает проблема недостатка земельных участков, которые можно использовать в соответствии с назначением. Например, для индивидуального жилищного строительства выделяются участки на территориях с повышенной влажностью, где возведение домов затруднено из-за постоянного «оседания» грунта под фундаментом. Кроме того, часто назначают земельные участки, на которых отсутствует вся необходимая инфраструктура для нормальной жизнедеятельности заявителей.

Еще один аспект, земельные участки, находящиеся в муниципальной собственности, могут быть предоставлены без проведения торгов отдельным категориям лиц в собственность бесплатно. К таким лицам законодательством субъектов установлены определенные требования. Проблемы, возникающие в данной сфере, связаны с тем, что органы, уполномоченные на предоставление земельных участков, толкуют данные требования слишком конкретно. Это выражается, например, в том, для получения земельного участка в собственность бесплатно заинтересованный в его приобретении гражданин должен совместно, то есть на одной жилой площади, проживать со своими тремя и более детьми. И, если по крайней мере один ребенок проживает в другом месте, уполномоченные органы отказывают в предоставлении земельного участка данному лицу. При чем компетентные органы не принимают во внимание причину раздельного проживания, которой может быть недостаточность жилой площади, принадлежащей на данный момент гражданину, обратившемуся с заявлением о предоставлении земельного участка.

Эти и указанные примеры описываются необходимостью совершенствования правового регулирования управления земельными ресурсами муниципального образования.

### **Использованные источники:**

1. Конституция Российской Федерации (принята всенародным голосованием 12.12.1993 с изменениями, одобренными в ходе общероссийского голосования 01.07.2020).
2. Сведения о наличии и распределении земель по категориям и формам собственности (на 1 января 2019 года) // Электронный ресурс: <https://rosreestr.ru/site/activity/gosudarstvennoe-upravlenie-v-sfere-ispolzovaniya-i-okhrany-zemel/gosudarstvennyu-monitoring-zemel/sostoyanie-zemel-rossii/gosudarstvennyu-natsionalnyu-doklad-o-sostoyanii-i-ispolzovanii-zemel-v-rossiyskoj-federatsii/> (дата обращения: 09.12.2024).
3. Гражданский кодекс Российской Федерации (ГК РФ) (части первая, вторая, третья и четвертая) (с изменениями и дополнениями).
4. Земельный кодекс Российской Федерации от 25 октября 2001 г. № 136-ФЗ

## Оглавление

Urinbayev Kh.B., INCREASING INTEREST IN SOCIAL SCIENCES: MODERN APPROACHES AND METHODS .....	3
Галиакберов Л.М., РЕГУЛИРОВАНИЕ РЕЖИМА ТРУДА ПЕРСОНАЛА В УСЛОВИЯХ УДАЛЕННОЙ ЗАНЯТОСТИ.....	7
Гущина А.О., Кириченко Т.В., Комзолов А.А., ОЦЕНКА СТРАТЕГИИ ЦИФРОВОЙ ТРАНСФОРМАЦИИ ПАО «ГАЗПРОМ НЕФТЬ» .....	14
Котарева Н.И., Косухина И.В., Нефедова А.А., ОРГАНИЗАЦИЯ ПРОЕКТНО-ИССЛЕДОВАТЕЛЬСКОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ В ДОШКОЛЬНОМ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОМ УЧРЕЖДЕНИИ.....	21
Курбангалина Э.З., РОЛЬ ПРОЕКТНЫХ ТЕХНОЛОГИЙ В РАБОТЕ С МЛАДШИМИ ШКОЛЬНИКАМИ .....	25
Михеев Е.А., ОСОБЕННОСТИ КАДРОВОГО РЕЗЕРВИРОВАНИЯ В АВТОХОЛДИНГЕ .....	31
Садыкова А. И., ПРОБЛЕМЫ ОБЕСПЕЧЕНИЯ ПРОДОВОЛЬСТВЕННОЙ БЕЗОПАСНОСТИ РОССИИ В СОВРЕМЕННЫХ УСЛОВИЯХ .....	38
Тинчурина Р.Э., РАЗВИТИЕ КОММУНИКАТИВНЫХ НАВЫКОВ И УМЕНИЙ ДЕТЕЙ МЛАДШЕГО ШКОЛЬНОГО ВОЗРАСТА .....	44
Титова С.С., ПЕРСПЕКТИВНАЯ УСТОЙЧИВОСТЬ ЭКОНОМИЧЕСКОГО РАЗВИТИЯ РЕГИОНА В СФЕРЕ КУЛЬТУРЫ И ИСКУССТВА ПОСРЕДСТВОМ МЕХАНИЗМОВ РЕКРУТМЕНТА И АККУМУЛЯЦИИ ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ПОТЕНЦИАЛА В РОССИИ .....	50
Третьяков А.С., ПРАВОВОЕ РЕГУЛИРОВАНИЕ УПРАВЛЕНИЯ ЗЕМЕЛЬНЫМИ РЕСУРСАМИ МУНИЦИПАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ	71

Научное издание

# **СТРАТЕГИЧЕСКОЕ ПЛАНИРОВАНИЕ РАЗВИТИЯ НАУЧНОЙ СРЕДЫ В РЕГИОНАХ В СОВРЕМЕННЫХ УСЛОВИЯХ**

Материалы международной научно-практической конференции  
11 декабря 2024

Статьи публикуются в авторской редакции  
Ответственный редактор Смирнова Т.В.  
Компьютерная верстка Чернышова О.А.