DOI: 10.31618/ESU.2413-9335.2023.2.112

Евразийский Союз Ученых.
Серия: экономические и юридические науки

Ежемесячный научный журнал

№ 9 (112)/2023 Том 1

ГЛАВНЫЙ РЕДАКТОР

Макаровский Денис Анатольевич
AuthorID: 559173
Заведующий кафедрой организационного управления Института прикладного анализа поведения и психолого-социальных технологий, практикующий психолог, специалист в сфере управления образованием.

РЕДАКЦИОННАЯ КОЛЛЕГИЯ

- **Минаев Валерий Владимирович**
AuthorID: 493205
Российский государственный гуманитарный университет, кафедра мировой политики и международных отношений (общеуниверситетская) (Москва), доктор экономических наук
- **Попков Сергей Юрьевич**
AuthorID: 750081
Всероссийский научно-исследовательский институт труда, Научно-исследовательский институт труда и социального страхования (Москва), доктор экономических наук
- **Тимофеев Станислав Владимирович**
AuthorID: 450767
Российский государственный гуманитарный университет, юридический факультет, кафедра финансового права (Москва), доктор юридических наук
- **Васильев Кирилл Андреевич**
AuthorID: 1095059
Санкт-Петербургский политехнический университет Петра Великого, Инженерно-строительный институт (Санкт-Петербург), кандидат экономических наук
- **Солянкина Любовь Николаевна**
AuthorID: 652471
Российский государственный гуманитарный университет (Москва), кандидат экономических наук

Статьи, поступающие в редакцию, рецензируются. За достоверность сведений, изложенных в статьях, ответственность несут авторы. Мнение редакции может не совпадать с мнением авторов материалов. При перепечатке ссылка на журнал обязательна. Материалы публикуются в авторской редакции.

Журнал зарегистрирован Федеральной службой по надзору в сфере связи, информационных технологий и массовых коммуникаций.

Художник: Валегин Арсений Петрович
Верстка: Курпатова Ирина Александровна

Адрес редакции:
198320, Санкт-Петербург, Город Красное Село, ул. Геологическая, д. 44, к. 1, литера А
E-mail: info@euroasia-science.ru ;
www.euroasia-science.ru

Учредитель и издатель ООО «Логика+»
Тираж 1000 экз.

СОДЕРЖАНИЕ

ЭКОНОМИЧЕСКИЕ НАУКИ

Амандосов Б.Б.
ПРОБЛЕМЫ ОБЕСПЕЧЕНИЯ ГРАМОТНОГО ЮРИДИЧЕСКОГО СОПРОВОЖДЕНИЯ ИНВЕСТИЦИОННОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ 3
Бермагамбетов А.Р.
ЗАРУБЕЖНЫЙ ОПЫТ РАЗРАБОТКИ КОРПОРАТИВНОЙ СТРАТЕГИИ КОМПАНИИ 6
Зейникенов С.А.
АНАЛИЗ СТАДИИ «ЮНОСТЬ» В МОДЕЛИ «ЖИЗНЕННЫЙ ЦИКЛ КОМПАНИИ» ИЦХАКА АДИЗЕСА НА ПРИМЕРЕ КРУПНЫХ МИРОВЫХ БРЕНДОВ 9
Садыков А.С.
АНАЛИЗ СТАДИИ «ЮНОСТЬ» В МОДЕЛИ «ЖИЗНЕННЫЙ ЦИКЛ КОМПАНИИ» ИЦХАКА АДИЗЕСА НА ПРИМЕРЕ КРУПНЫХ МИРОВЫХ БРЕНДОВ 12
Серикбаева С.Е.
КРИТИЧЕСКИЕ ПРОБЛЕМЫ НАЙМА ПЕРСОНАЛА В КОМПАНИЮ И СПОСОБЫ ИХ РЕШЕНИЯ 15

ЮРИДИЧЕСКИЕ НАУКИ

Вилисова И.Б.
СТАТЬЯ НА ТЕМУ: «ПЕРСОНАЛЬНЫЕ ДАННЫЕ КАК ЮРИДИЧЕСКАЯ ЗНАЧИМОСТЬ» 18
Голованов Н.М.
ОСОБЕННОСТИ ПРОИЗВОДСТВА ПО ДЕЛАМ, СВЯЗАННЫМ С ВЫПОЛНЕНИЕМ СУДАМИ ОБЩЕЙ ЮРИСДИКЦИИ ФУНКЦИЙ СОДЕЙСТВИЯ И КОНТРОЛЯ В ОТНОШЕНИИ ТРЕТЕЙСКИХ СУДОВ 21
Аманкаева О.Х., Сердюк А.В.
ОБ ИСТОРИЧЕСКОМ ЗНАЧЕНИИ ТРАДИЦИОННЫХ ЦЕННОСТЕЙ В РОССИИ 26
Серикбаева С.Е.
ПРОБЛЕМЫ ПРАВОВОГО ПОЛЯ, КОТОРЫЕ НЕОБХОДИМО ЗНАТЬ И УЧИТЫВАТЬ РАБОТАДАТЕЛЯМ И СОИСКАТЕЛЯМ 30

ЭКОНОМИЧЕСКИЕ НАУКИ

ПРОБЛЕМЫ ОБЕСПЕЧЕНИЯ ГРАМОТНОГО ЮРИДИЧЕСКОГО СОПРОВОЖДЕНИЯ ИНВЕСТИЦИОННОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ

Амандосов Б.Б.
Магистрант образовательной программы 7М04157 "Деловое администрирование (EMBA)",
УО Каспийский общественный университет,
Казахстан, 050021/A25E0G3, г. Алматы, ул. Достык, 85а

PROBLEMS OF PROVIDING COMPETENT LEGAL SUPPORT OF INVESTMENT ACTIVITIES

B.B. Amandosov
Master's student of educational programme 7M04157 "Business Administration (EMBA)",
EI Caspian Public University,
Kazakhstan, 050021/A25E0G3, Almaty, 85a Dostyk str.
DOI: 10.31618/ESU.2413-9335.2023.2.112.1882

АННОТАЦИЯ

В данной статье автором раскрываются особенности инвестиционной деятельности в общемировом разрезе и на примере конкретной страны – Республики Казахстан. Автором подчеркивается актуальность грамотного юридически выверенного сопровождения инвестиционной деятельности, выделяется список критериев, наиболее важных для выводов о безопасности инвестиционного проекта. Автор дает определение юридического сопровождения инвестиционной деятельности и проводит анализ списка стран, наиболее актуальных для внедрения инвестиционных проектов в современном экономическом пространстве. Результаты исследования представляют интерес для всех, заинтересованных в развитии своей компании, своего предприятия.

ABSTRACT

In this article, the author reveals the features of investment activity in a global context and using the example of a specific country - the Republic of Kazakhstan. The author emphasizes the relevance of competent, legally verified support for investment activities, and identifies a list of criteria that are most important for drawing conclusions about the safety of an investment project. The author defines legal support for investment activities and analyzes the list of countries that are most relevant for the implementation of investment projects in the modern economic space. The results of the study are of interest to everyone interested in the development of their company, their enterprise.

Ключевые слова: инвестиционная деятельность, проект, юридическая грамотность, юридическое сопровождение, законодательство, правовое регулирование.

Key words: investment activity, project, legal literacy, legal support, legislation, legal regulation

Введение

Любая инвестиционная деятельность направлена на получение экономически благоприятного эффекта для всех заинтересованных сторон. Она включает в себя покупку и продажу каких-либо бизнес инвестиций, долгосрочных финансовых активов. Следовательно, главная цель – получение прибыли. Любые частные компании, инвесторы, принимающие участие в инвестиционном проекте, в первую очередь заинтересованы именно в обсуждении вопроса прибыльности проекта, их интересует возможность для их роста, выхода на международные рынки, повышения репутационной составляющей. Итак, в обсуждении данных вопросов, одна из наиболее важных частей заключается именно в обеспечении грамотного юридического сопровождения инвестиционной деятельности, от которой зависит спокойствие сторон инвестиционного проекта относительно дальнейшего развития.

Цель исследования

Цель исследования заключается в том, чтобы провести анализ возможных существующих проблем, касающихся обеспечения грамотного юридического сопровождения инвестиционной деятельности.

Материал и методы исследования

Материалом для исследования послужил анализ действующих практик правового регулирования юридических аспектов инвестиционной деятельности, законодательство Республики Казахстан и зарубежных стран.

Результаты исследования и их обсуждение

Проведенный анализ показывает, что независимо от того, начинается ли Ваш бизнес как индивидуальное предпринимательство, или вы большая отечественная или транснациональная компания, желаете ли вы расширить свою сферу деятельности на другие рынки в пространстве, самое главное – это уверенность в том, что каждый Ваш шаг тщательно выверен и грамотно юридически безопасен, то есть все делается в правильном направлении.

Для этой цели необходимо понимать и отслеживать современные актуальные тенденции на рынках разных стран, в том числе и на отечественном рынке, знать и понимать тонкости

всех юридических аспектов и условий регулирования инвестиционной деятельности. Так же исследователями отмечается особая важность понимания сущности и специфики влияния современных технологий на инвестиционные проекты [1]. Изучение данного вопроса по профилю позволит обезопасить себя, начиная с начальных этапов запусков любого инвестиционного проекта и даст возможность предпринимателям и инвесторам быть уверенными в том, что они учли все тонкости и требования законодательства той страны, на которую направлены их усилия. Это еще раз подчеркивает особую важность юридической поддержки инвестиционных проектов.

По определению исследователей, юридическое сопровождение инвестиционных проектов – это «возможность минимизировать потенциальные риски, а также избежать конфликтов с партнерами/контрагентами»[2].

Инвестиционный процесс - это «…процесс, при котором риски несут все стороны. Собственники финансовых средств несут риск потери своих денег вследствие неисполнения инвестиционного проекта» [3]. Репутационные риски несут аналитики и аудиторы, производящие проверку проекта.

На сегодняшний день, многие страны заинтересованы в привлечении иностранных инвесторов и компаний. Правительство этих стран понимает важность такой деятельности, направленной на стимулирование экономического роста внутри страны. При этом, проведенный анализ показывает какие страны считаются наиболее привлекательные с точки зрения юрисдикций, для запуска инвестиционной деятельности (рис.1).

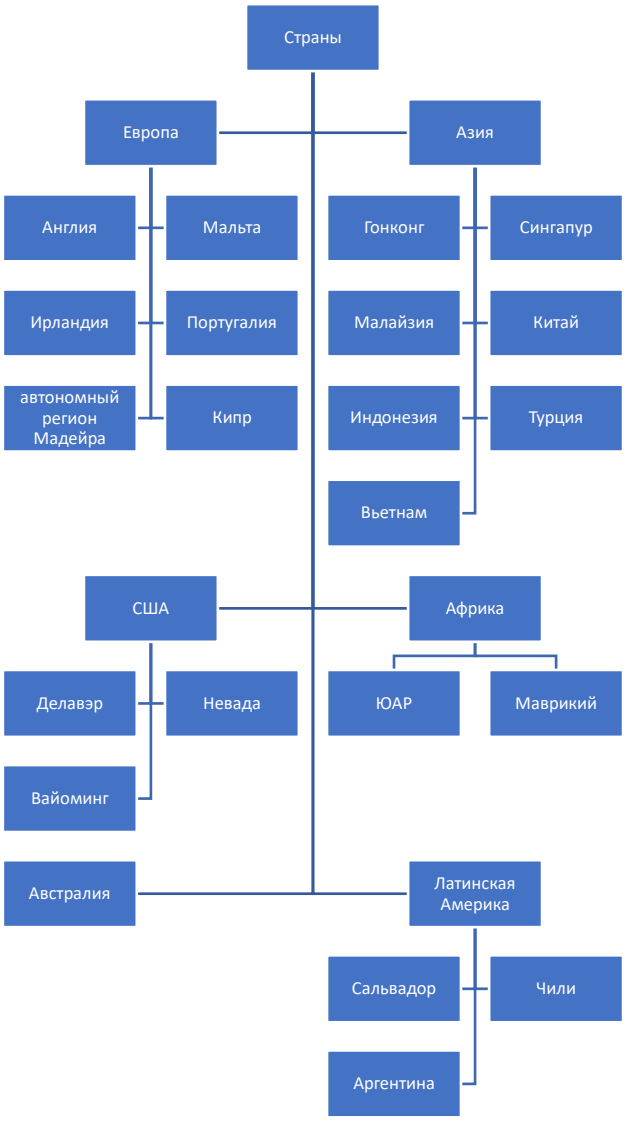


Рисунок 1 – Выбор страны для инвестиционного проекта (составлено автором)

Множество инвестиционных возможностей для отечественных и зарубежных проектов открыты также в Саудовской Аравии и ОАЭ. Но, необходимо помнить о важности юридического решения при подборе оптимального региона в соответствии со спецификой вашей бизнес-деятельности и запросов.

Республика Казахстан также является

привлекательным государством с точки зрения привлечения иностранных инвестиций. Так, например, по данным, представленным сотрудниками Национального банка Республики Казахстан, совокупный объем притока прямых иностранных инвестиций в экономику составил около $24,1 млрд лишь в 2022 году, против $24,3 млрд годом ранее. Между тем, анализируя инвестиционную привлекательность Казахстана с точки зрения юридического сопровождения, нужно отметить, что в Республике имеются некоторые проблемные аспекты, которые необходимо учитывать при составлении грамотной аналитической составляющей в инвестиционном проекте. Так, например, в международных исследованиях относительно Республики Казахстан отмечаются следующие проблемные аспекты: коррупция, колебания курса валют и запрет внутреннего риск-менеджмента иностранных компаний на связь с лицами и бизнесами, так или иначе аффилированными с политическими структурами [4].

В частности, В «Индексе восприятия коррупции», составляемом Transparency International, Казахстан занимает 124 место из 180 стран. Это относительно слабый показатель. В Казахстане реализуется Антикоррупционная стратегия на 2015-2025 годы, а также ряд законов, регулирующие вопросы коррупции. Однако, несмотря на наличие соответствующих законов, обвинения в коррупции отмечаются практически во всех секторах экономики. Так же отмечается и тот факт, что Государственная статистика по отраслям промышленности, спросу и предложению товаров и услуг, рыночным ценам и прочая информация часто недоступна или противоречива. Кроме того, местные законы часто воспринимаются международными инвесторами как непредсказуемые, а правоприменение законов нередко зависит от толкования судом без принятия во внимание как судебных решений в предыдущих аналогичных делах, так и международного опыта по таким вопросам. Итак, на сегодняшний день, Республика Казахстан находится на середине сложного пути по превращению в одну из самых привлекательных стран для внедрения иностранных инвестиционных проектов и ведения бизнеса. Но для этого придется убрать оставшиеся на дороге препятствия.

Чем выше инвестиционный проект, тем большие риски при его реализации. Для минимизации рисков необходим тщательный, комплексный аудит юридического направления для объекта инвестирования, основанный на совокупности множества критериев, например:

– анализ того, сможет ли инвестиционный проект быть в полной мере реализован в выбранной стране в соответствии с разработанной бизнес-моделью;

– правовую экспертизу всех правоустанавливающих документов по сделке, контрактов с партнерами (контрагентами);

– проверку юридической «чистоты» имущественных прав, сделок по приобретению объектов движимого и недвижимого имущества;

– оценку активов интеллектуальной собственности, то есть анализируются права на активы ИС, правильность их регистрации и степень их защиты;

– соблюдение корпоративного, налогового, трудового, антимонопольного законодательства, законов, касающихся инвестиционной деятельности, в том числе, если объектом инвестирования является действующий бизнес;

– на локальном уровне анализ вопросов по градостроительству, земельно-правовых вопросов.

Данные критерии носят характер юридического направления и направлены на минимизацию потенциальных рисков для возможных инвесторов. Юридическое сопровождение также включает в себя:

– помощь в выборе оптимального региона для инвестирования и организационно-правовой формы для целей вашего проекта;

– разъяснение норм регулирования инвестиционной деятельности в разных странах;

– помощь в разработке проектов инвестиционных договоров;

– сопровождение в получении разрешительной документации;

– структурирование сделок с учетом юридических, финансовых рисков;

– юридический аудит проекта.

Очевидно, что процесс рассмотрения инвестиционного проекта соискателя в компании финансового инвестора сложен, длителен по времени и сопряжен с большими накладными расходами.

Выводы (заключение)

Таким образом, необходимо отметить, что инвестиционная деятельность это деятельность, основанная на потенциальном риске, и требует к себе грамотно построенного юридического отношения в первую очередь.

Как было отмечено выше, требуется особая подготовка при анализе законодательных норм как внутри страны – объекта инвестиционной деятельности, так и общемировых стандартов по регулированию бизнес-процессов и инвестиционной деятельности.

Список литературы

1 Мороз С.П. Актуальные проблемы инвестиционного права: Курс лекций. - Алматы: НИЦ КОУ, 2013.

2 Дамаскин В.В. Проблемы правового регулирования инвестиционных договоров [Электронный ресурс] // Молодой ученый. – 2020. – № 38 (328). – С. 102-103. – URL: https://moluch.ru/archive/328/73702/ (дата обращения: 02.092023).

3 Слепчевич О.А. Как оформить договор инвестирования безопасно [Электронный ресурс]. –

URL: https://secrets.tinkoff.ru/razvitie/oformlenie-dogovora-investirovaniya/ (дата обращения: 02.092023).

4 Мариич И. Какие препятствия мешают притоку зарубежных инвестиций в экономику страны [Электронный ресурс]. – URL: https://forbes.kz/finances/investment/kakie_prepyatstviya_meshayut_pritoku_zarubejnyih_investitsiy_v_ekonomiku_stranyi (дата обращения: 02.092023).

УДК 331

ЗАРУБЕЖНЫЙ ОПЫТ РАЗРАБОТКИ КОРПОРАТИВНОЙ СТРАТЕГИИ КОМПАНИИ

Бермагамбетов А.Р.
Докторант DBA,
Алматы Менеджмент Университет,
Республика Казахстан, г. Алматы

FOREIGN EXPERIENCE OF CORPORATE STRATEGY DEVELOPMENT

A.Bermagambetov
Doctoral student of Business Administration,
Almaty Management University, Kazakhstan, Almaty
DOI: 10.31618/ESU.2413-9335.2023.2.112.1883

АННОТАЦИЯ

В данной статье автор рассматривает зарубежный опыт разработки корпоративной стратегии компании, приводит примеры корпоративного управления американских и европейских компаний. Представлены основные рекомендации для оптимизации корпоративной стратегии.

ABSTRACT

In this article, the author examines the foreign experience of developing a corporate strategy of the company, gives examples of corporate governance of American and European companies. The main recommendations for optimizing the corporate strategy are presented.

Ключевые слова: Корпоративная стратегия, система корпоративного управления, стратегия роста, стратегия развития, стратегия диверсификации

Keywords: Corporate strategy, corporate governance system, growth strategy, development strategy, diversification strateg

В данной статье проанализируем зарубежный опыт разработки корпоративной стратегии компании. Корпоративная стратегия касается основного направления деятельности компании в целом. Для небольшой компании она могла бы определить направления действий, приносящие большую прибыль компании. Корпоративная стратегия в широком смысле формирует общее направление развития компании, универсальные методы управления ею, а также предполагает разработку планов для достижения долгосрочного роста и стабильности в постоянно изменяющейся среде предпринимательской деятельности.

Иерархия корпоративных стратегий корпораций стран БРИК по выходу на внешний рынок представлена на рисунке 1.

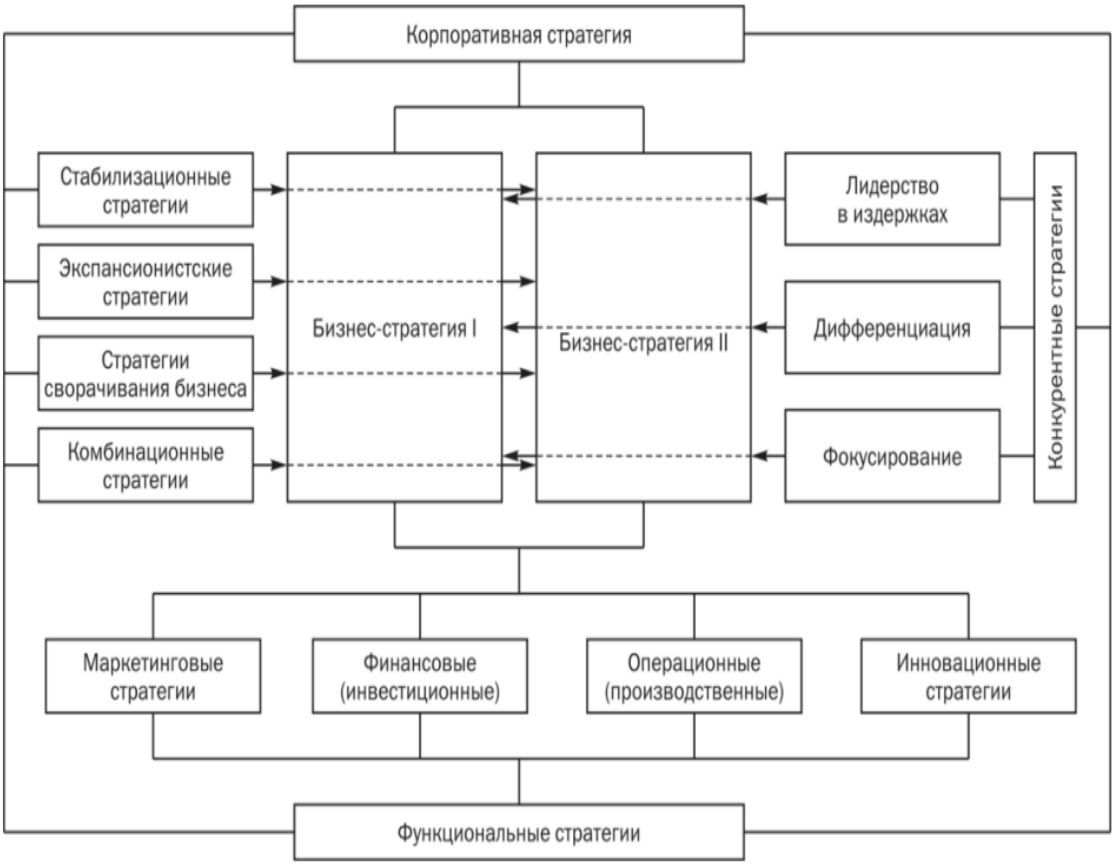


Рис. 1. Иерархия корпоративных стратегий корпораций стран БРИК по выходу на внешний рынок

В соответствии с этими уровнями деловой среды для компаний стран БРИК можно выделить три основные взаимосвязанные корпоративные стратегии, а именно стратегии интеграции, диверсификации и глобализации. Далее рассмотрим процесс развития корпоративных стратегий американских компаний [1].

Корпоративные стратегии американских компаний предоставляют владельцам бизнеса конкретные руководящие принципы или правила для улучшения бизнес - операций и продвижения миссий компаний. Корпоративные стратегии обеспечивают американские компании этими руководящими принципами, так как эти стратегии предоставляют менеджерам и сотрудникам целевое направление для компании. Владельцы бизнеса также могут использовать стратегии в качестве ориентира, чтобы избежать определенных бизнес - возможностей, которые будут чрезмерно использовать ресурсы компании.

В настоящее время в деятельности американских компаний встречаются следующие виды стратегий.

1. Корпоративные стратегии роста наиболее распространены на крупных предприятиях и корпорациях США (компании уровня Apple и Amazo). Общие типы стратегий роста корпоративного планирования включают концентрацию, вертикальную интеграцию и диверсификацию. Стратегии концентрации позволяют компаниям выходить на экономические рынки и генерировать высокие уровни рыночной доли. Компании добиваются этого, предлагая уникальные продукты и обеспечивая эффективное обслуживание клиентов.

2. Стратегии роста вертикальной интеграции позволяют американским компаниям в частности торговым сетям США (Macy's, Walmart) расширять свою деятельность за счет добавления новых видов корпоративной деятельности. Эти действия могут включать в себя создание цепочки поставок для перемещения товаров в розничные магазины или создание сырья для использования в производственных процессах [2].

Компании используют диверсификационные стратегии роста для продажи потребительских товаров на нескольких экономических рынках или добавления широкого спектра потребительских товаров и услуг в свою продуктовую линейку. Стратегии диверсификации часто предполагают продажу товаров и услуг на региональных, национальных или международных экономических рынках.

3. Стратегия стабильности. Владельцы бизнеса небольших американских компаний (Feinstein & Partners, PLLC) используют стратегии стабильности, чтобы наметить корпоративный план для поддержания определенного уровня бизнес-операций. Эти стратегии обычно развиваются после того, как компания вышла из процесса планирования стратегии роста. Стратегии планирования корпоративной стабильности содержат основные направления совершенствования текущих бизнес-операций и

повышения прибыльности. Владельцы бизнеса американских компаний используют эту стратегию для расширения внутреннего производства, рекламы, продаж и других бизнес-стратегий. Стратегии стабильности часто встречаются в стабильной экономической среде, где владельцы бизнеса не слишком обеспокоены сокращением местной экономики [3].

К примеру, компания Abell определила бизнес по трем направлениям: группа клиентов, функции клиентов и альтернативные технологии. Стратегические альтернативы развития корпоративной стратегии вращаются вокруг вопроса о том, продолжать ли или изменить бизнес, в котором предприятие находится в настоящее время, или повысить эффективность и результативность, с которыми компания достигает своих корпоративных целей в выбранном ею секторе бизнеса.

Руководство AGS Airports, к примеру, считает, что корпоративная стратегия заключается в том, чтобы позволить компании достичь и поддерживать превосходную производительность, преодолевая бизнес - проблемы. Речь также идет о понимании отраслевых тенденций и увязке ощутимых действий с видением корпорации.

4. Стратегии сокращения персонала обычно включают сокращение или сокращение масштабов деятельности компании. Эти стратегии планирования могут быть использованы в ожидании экономического спада или замедления деловой активности компании. Руководство американских компаний может использовать стратегию корпоративного планирования оборота, отчуждения или ликвидации. Оборотные стратегии могут включать в себя временное сокращение бизнес-операций. Это снижает операционные расходы в периоды, так что компании могут оставаться длительное время жизнеспособными в неустойчивой бизнес-среде [4].

Компании Великобритании сталкиваются с рядом проблем при разработке и внедрении на практике корпоративных стратегий.

По мнению McKinsey & Company процесс совершенствования корпоративных стратегий включает в себя «действия, предпринятые для обеспечения ценности компании и получения конкурентного преимущества за счет использования ключевых компетенций на конкретных, индивидуальных рынках продуктов или услуг».

Гарвардские профессора Дэвис Дж. Коллис и Синтия А. описывали корпоративные стратегии как «способ, которым компания создает ценность посредством конфигурации и координации своей мультирыночной деятельности».

Согласно национальным профессиональным стандартам Великобритании в области менеджмента и лидерства, с целью совершенствования корпоративной стратегии компании должны придерживаться следующих правил.

1. Установление достижимого и убедительного видения корпоративной стратегии, прежде всего, это видение должно определить, куда должна двигаться компания [5].

2. Определение приоритетов стратегических целей. Эти цели также должны соответствовать видению компании.

3.Оценка риска с желаемыми результатами. По мнению Совета Директоров AGS Airports риск рассматривается в качестве следующего убеждения «рискуйте только в том случае, если конечный результат того стоит».

4. Уверенность в том, что план по оптимизации корпоративной стратегии является гибким, другими словами, план развития должен быть открыт для изменений.

5. Разработка политики и ценностей, которые будут ориентировать деятельность работников компании в направлении видения корпоративной стратегии.

6. Рационализация потребностей ключевых заинтересованных сторон.

Корпоративная стратегия-это непрерывный процесс, особенно учитывая сегодняшнюю нестабильную конкурентную среду.

Последовательное создание ценности, опережающей конкурентов, требует от организаций расширения своих возможностей и регулярного пересмотра своих стратегий [6].

Основные рекомендации для оптимизации корпоративной стратегии перечислим следующим образом:

1. Сформировать целостное представление. Один из лучших советов, который можно получить по улучшению своих навыков корпоративной стратегии - это попытаться создать единую команду, объединив все отделы, включая отдел продаж, маркетинга, финансов, производства, людских ресурсов, исследований и разработок.

2. Пересмотреть свой бизнес-план. Совершенствование навыков корпоративной стратегии также требует своевременного пересмотра бизнес-плана и анализа его хода. Эффективный подход заключается в том, чтобы менеджерами компании проводился SWOT-анализ корпоративной стратегии, а затем составлялись все отчеты для определения сильных и слабых сторон, угроз и возможностей всей организации. Весь этот процесс поможет создать наилучшую корпоративную стратегию, которая учитывает все угрозы и слабые места, выявленные в ходе всего процесса.

3. Рассматривать корпоративную стратегию как непрерывный процесс. Одним из основных факторов, способствующих улучшению, является способность понимать, что разработка и реализация корпоративной стратегии - это непрерывный процесс, поэтому для совершенствования корпоративной стратегии важно, чтобы руководство компаний время от времени пересматривало выбранные стратегии и их реализацию, чтобы можно было выбрать соответствующий будущий курс действий [7].

Корпоративная стратегия гарантирует, что в организации все поддается управлению. Так как бизнес не может быть стабильным, он идет с взлетами и падениями, то правильная стратегия позволяет не только сэкономить свои деньги, но и помогает сосредоточиться на ресурсах компании. Например, если продукт «Z» терпит неудачу, компания может работать над продуктом «Y» и «X», чтобы управлять ресурсами и средствами - такой принцип работы корпоративной стратегии. Это добавляет дополнительный уровень защиты, если компания выходит с качественными решениями.

Корпоративная стратегия способствует устойчивому развитию бизнеса. В этой ситуации корпоративная стратегия должна быть полезна для развития хорошего роста в секторе. Уровень корпоративной стратегии больше ориентирован на потребности и возможности на уровне бизнеса. Уровень корпоративной стратегии больше фокусируется на рыночной доле и ее расширении. Функциональный уровень стратегии больше связан с практическим принятием решений, что в большей степени связано с улучшениями, которые должны быть приняты в бизнесе [8].

Список литературы:

1. Симагин Ю.А. Эффективное Корпоративная стратегия (на современном этапе развития экономики РФ). - М.: КноРус, 2017. - 448 с.

2. Рахымбева А.Б. Управление инновационной средой с использованием теорий корпоративного управления // Аудит и финансовый анализ. - 2018. - № 4. - С. 243-247.

3. Спасенных, М.Ю. Инновационный бизнес: Корпоративная стратегия НИОКР: Учебное пособие. - М.: ИД Дело РАНХиГС, 2018. - 146 с.

4. Аскаров Е. Модели современного корпоративного управления. – Алматы: Ғылым, 2019. – 181 с.

5. Павлова В. В. Подходы к построению системы внутреннего контроля в корпоративной системе управления // Сибирская финансовая школа. – 2017. – №4. – С. 107-111.

6. Тепман, Л.Н. Корпоративная стратегия: Учебное пособие. – М.: Юнити, 2017. – 239 с.

7. Потапов А.В. Роль стоимостного подхода в корпоративном управлении для оценки эффективности деятельности компаний // Известия Уральского государственного экономического университета. – 2019. – № 1. – С. 51-57.

8. Сабатаева Б.О. Параметризация корпоративной Тулембаева А. Проектное управление формированием корпоративной культуры. – Алматы: Санат, 2016. – 295 с.

СОВЕРШЕНСТВОВАНИЕ МЕТОДИКИ ОПРЕДЕЛЕНИЯ ИНТЕНСИВНОСТИ ДВИЖЕНИЯ НА ОСНОВЕ КРАТКОСРОЧНЫХ НАБЛЮДЕНИЙ

Зейникенов С.А.
Казахский университет путей сообщения,
Казахстан, 050000, г.Алматы, мкрн. Жетысу-1, д.32а

IMPROVING THE METHOD FOR DETERMINING TRAFFIC INTENSITY BASED ON SHORT-TERM OBSERVATIONS

S.A. Zeynikenov
Kazakh University of Railway Transport,
Kazakhstan, 050000, Almaty, Zhetysu-1 Microdistrict, House 32a

АННОТАЦИЯ

В данной статье автором заявлена цель: изучить вопрос совершенствования методики определения интенсивности движения на основе краткосрочных наблюдений. Для достижения этой цели, автор раскрывает основные понятия, особенности сбора данных, алгоритм сбора. Так же в ходе исследования автором выделяются недостатки и ограничений существующей системы определения интенсивности движения на основе краткосрочных наблюдений. На основании изученных данных автор раскрывает особенности новых методов и технических средств для повышения точности наблюдений о транспортных потоках на основе краткосрочных наблюдений.

ABSTRACT

In this article, the author stated the goal: to study the issue of improving the methodology for determining traffic intensity based on short-term observations. To achieve this goal, the author reveals the basic concepts, features of data collection, and the collection algorithm. Also, during the study, the author highlights the shortcomings and limitations of the existing system for determining traffic intensity based on short-term observations. Based on the studied data, the author reveals the features of new methods and technical means to improve the accuracy of observations of traffic flows based on short-term observations.

Ключевые слова: транспортные системы, мониторинг транспортных потоков, интенсивность движения, краткосрочные наблюдения, методика.

Key words: transport systems, monitoring of traffic flows, traffic intensity, short-term observations, methodology.

Введение

Актуальность темы исследования, определена тем, что современное развитие городов и региональных транспортных систем предъявляет повышенные требования к эффективности управления и мониторингу транспортных потоков. Оценка интенсивности движения на дорогах становится важным аспектом планирования, управления и безопасности дорожного движения. Эффективные методики сбора и анализа данных об интенсивности движения играют ключевую роль в этом процессе [1].

Проблема исследования определена следующими положениями. Интенсивность движения на дорогах – один из ключевых показателей, оказывающих влияние на эффективность и безопасность дорожного движения. Для получения точных данных об интенсивности движения часто используют методику краткосрочных наблюдений. Однако, с учетом современных технологических и методологических достижений, существует потребность в совершенствовании данной методики. В данной работе будет рассмотрено совершенствование методики определения интенсивности движения на основе краткосрочных наблюдений [2].

Цель исследования – раскрыть возможности совершенствования методики определения интенсивности движения на основе краткосрочных наблюдений.

Материал и методы исследования.

При проведении исследования применялись методы идентификация явлений и процессов, синтез и анализ, дедукция и индукция. Материалом исследования послужили данные о новинках в сфере изучения транспортных потоков на основе краткосрочных наблюдений.

Результаты исследования и их обсуждение

Сбор данных о транспортных потоках на основе краткосрочных наблюдений – это важный этап в определении интенсивности движения на дорогах. Данная методика предполагает использование специализированных средств и процедур для получения точных и надежных данных о движении транспорта на определенном участке дороги. В этой главе будет представлена методика сбора данных о транспортных потоках на основе краткосрочных наблюдений.

1. Выбор места наблюдений:

Первым шагом является выбор места для проведения краткосрочных наблюдений. Место должно быть представительным и хорошо характеризовать транспортный поток в данной области. Основные критерии выбора места включают уровень интенсивности движения, тип дороги (городская, трасса и т. д.), наличие перекрестков, светофоров и других элементов, влияющих на движение.

2. Подготовка оборудования:

Для сбора данных потребуется специализированное оборудование, такое как видеокамеры, датчики движения, счетчики автомобилей и другие средства. Оборудование должно быть установлено и настроено так, чтобы обеспечить точное и надежное сбор данных.

3. Проведение наблюдений:

Краткосрочные наблюдения проводятся в течение определенного времени, которое может варьироваться в зависимости от целей и задач исследования. Во время наблюдений фиксируются следующие параметры:

– Количество автомобилей, проезжающих через участок дороги за определенное время.

– Скорость движения автомобилей.

– Типы транспортных средств (легковые автомобили, грузовики, автобусы и т. д.).

– Расстояние между автомобилями.

– Наличие и длительность пробок и задержек [3].

4. Обработка данных:

После проведения наблюдений данные анализируются и обрабатываются. Для этого используются специализированные программы и методы, которые позволяют получить статистическую информацию о транспортных потоках. Данные могут быть представлены в виде графиков, таблиц и диаграмм.

5. Оценка интенсивности движения:

На основе обработанных данных проводится оценка интенсивности движения, которая может выражаться, например, в количестве автомобилей, проезжающих через участок дороги в единицу времени. Полученные результаты могут быть использованы для анализа транспортных потоков, оптимизации работы светофоров, планирования дорожных работ и других задач.

Методика сбора данных о транспортных потоках на основе краткосрочных наблюдений позволяет получить важную информацию о состоянии дорожной инфраструктуры и помогает принимать обоснованные решения в области управления транспортными системами.

Проведем анализ существующей методики краткосрочных наблюдений и выявление ее ограничений и недостатков.

Методика краткосрочных наблюдений широко используется для сбора данных о транспортных потоках и интенсивности движения на дорогах. Однако, несмотря на свою популярность, эта методика имеет свои ограничения и недостатки, которые могут влиять на точность и надежность получаемых данных. В данном разделе проведем анализ существующей методики краткосрочных наблюдений и выявим ее ограничения и недостатки.

Ограничения существующей методики

1. Ограниченная продолжительность наблюдений: Краткосрочные наблюдения, как следует из названия, проводятся в течение ограниченного периода времени. Это может привести к недостаточному объему данных для анализа транспортных потоков в разные периоды суток или в разные сезоны.

2. Неполное охватывание транспортных потоков: В результате краткосрочных наблюдений

могут быть пропущены некоторые категории транспортных средств или участки дороги, что исказит общую картину интенсивности движения.

3. Зависимость от условий проведения наблюдений: Результаты краткосрочных наблюдений могут сильно зависеть от условий проведения, таких как место установки счетчиков, время суток, погодные условия и другие факторы.

4. Ограниченная информация о транспортных средствах: Краткосрочные наблюдения часто ограничиваются получением данных о количестве транспортных средств, исключая более подробные сведения, такие как тип, скорость, классификация и другие характеристики.

Недостатки существующей методики

1. Низкая точность: В силу ограниченности времени и ресурсов, использованных при краткосрочных наблюдениях, точность данных может быть недостаточной для точного анализа транспортных потоков.

2. Непрерывность данных: Краткосрочные наблюдения предоставляют данные только на момент времени, что делает невозможным отслеживание динамики изменения интенсивности движения.

3. Неучет внешних факторов: Методика краткосрочных наблюдений обычно не учитывает внешние факторы, такие как дорожные работы, аварии, погодные условия и другие события, которые могут влиять на интенсивность движения.

4. Ограниченная применимость: Краткосрочные наблюдения могут быть неэффективными для анализа транспортных потоков на крупных дорогах или в крупных городах, где объем движения высок.

Таким образом, существующая методика краткосрочных наблюдений, несомненно, полезна для сбора данных о транспортных потоках. Однако она обладает определенными ограничениями и недостатками, которые могут повлиять на достоверность и полноту получаемой информации. Для более точного анализа интенсивности движения и повышения надежности данных, возможно, стоит рассмотреть альтернативные методы сбора информации о транспортных потоках.

Итак, на сегодняшний день существуют новые методы и технические средства для повышения точности наблюдений о транспортных потоках на основе краткосрочных наблюдений.

Так, например, необходимо отметить использование дронов. Одним из новых методов является использование беспилотных летательных аппаратов, или дронов, для сбора данных о транспортных потоках. Дроны могут быть оснащены камерами и сенсорами, способными фиксировать движение на дорогах с высокой точностью. Это позволяет получать информацию о количестве транспортных средств, их скорости и классификации [4, с.93].

Использование сенсоров и IoT. Интернет вещей (IoT) предоставляет возможность установки сенсоров на дорогах, транспортных средствах и светофорах. Эти сенсоры могут непрерывно собирать данные о движении и передавать их в реальном времени на центральный сервер. Такие данные могут быть использованы для более точного анализа транспортных потоков [5, с. 246-263].

Анализ видеопотока. С развитием компьютерного зрения и искусственного интеллекта стало возможным проводить автоматический анализ видеопотока с камер, установленных на дорогах. Это позволяет не только определять количество транспортных средств, но и их тип, скорость, расстояние между ними и другие характеристики.

Использование мобильных приложений. Мобильные приложения, установленные на смартфонах водителей, могут собирать данные о транспортных потоках с использованием GPS и других сенсоров устройства. Эти данные могут быть анонимизированы и переданы на сервер для дальнейшего анализа.

Таким образом, необходимо отметить, что новые методы и технические средства сбора данных о транспортных потоках на основе краткосрочных наблюдений открывают новые возможности для точного анализа интенсивности движения. Использование дронов, IoT, анализа видеопотока и мобильных приложений позволяет получать более полную и точную информацию о транспортных потоках. Эти новые методы и технологии способствуют более эффективному планированию и управлению транспортными системами, что является важным шагом в современной городской мобильности.

Выводы (заключение)

Сбор данных о транспортных потоках с использованием краткосрочных наблюдений играет важную роль в анализе интенсивности движения на дорогах и планировании транспортных систем. Однако существующие методы имеют свои ограничения, которые могут быть преодолены с помощью новых технологий и технических средств. В данной статье были рассмотрены некоторые из новых методов и средств, направленных на повышение точности наблюдений о транспортных потоках.

Список литературы

1. Пузиков А.В. Комплексная методика определения интенсивности движения автомобильного транспорта // Вестник ВолгГАСУ. Серия: Строительство и архитектура. – 2004. –Вып. 4. –С. 81–86.

2. Соколов А.С. Совершенствование методики определения интенсивности движения по результатам краткосрочных наблюдений. – Орел: [б. и.], 2018. – 113 с.

3. Агафонов А.А. Анализ больших данных в геоинформационной задаче краткосрочного прогнозирования параметров транспортного потока на базе метода k ближайших соседей // Компьютерная оптика. – 2018. – Т. 42, № 6. – С. 1101-1111.

4. Lana I, Del Ser J, Velez M. Vlahogianni E. Road traffic forecasting: Recent advances and new challenges. IEEE Intelligent Transportation Systems Magazine 2018; 10(2): 93-109.

5. Xia D, Wang B, Li H, Li Y, Zhang Z. A distributed spatial-temporal weighted model on MapReduce for shortterm traffic flow forecasting. Neurocomputing 2016; 179: 246-263.

УДК 65.012

АНАЛИЗ СТАДИИ «ЮНОСТЬ» В МОДЕЛИ «ЖИЗНЕННЫЙ ЦИКЛ КОМПАНИИ» ИЦХАКА АДИЗЕСА НА ПРИМЕРЕ КРУПНЫХ МИРОВЫХ БРЕНДОВ

Садыков А.С.
Докторант DBA,
Алматы Менеджмент Университет,
Республика Казахстан, г. Алматы

ANALYSIS OF THE STAGE «YOUTH» IN THE MODEL «LIFE CYCLE OF THE COMPANY» OF YICHAK ADIZESON THE EXAMPLE OF MAJOR WORLD BRANDS

A. Sadykov
Doctoral student of Business Administration,
Almaty Management University,
Kazakhstan, Almaty,

АННОТАЦИЯ

Данная статья направлена на изучение методики анализа компании с помощью жизненного цикла компании по Ицхаку Адизесу. В данной работе авторы рассмотрели стадию жизненного цикла Юность на примере таких всемирно известных брендов, как Apple и Facebook.

ABSTRACT

This article is aimed at studying the methodology of the company's analysis with the help of the company's life cycle according to Yitzhak Adizes. In this paper, the authors examined the stage of the life cycle of Youth by the example of such world-famous brands as Apple and Facebook.

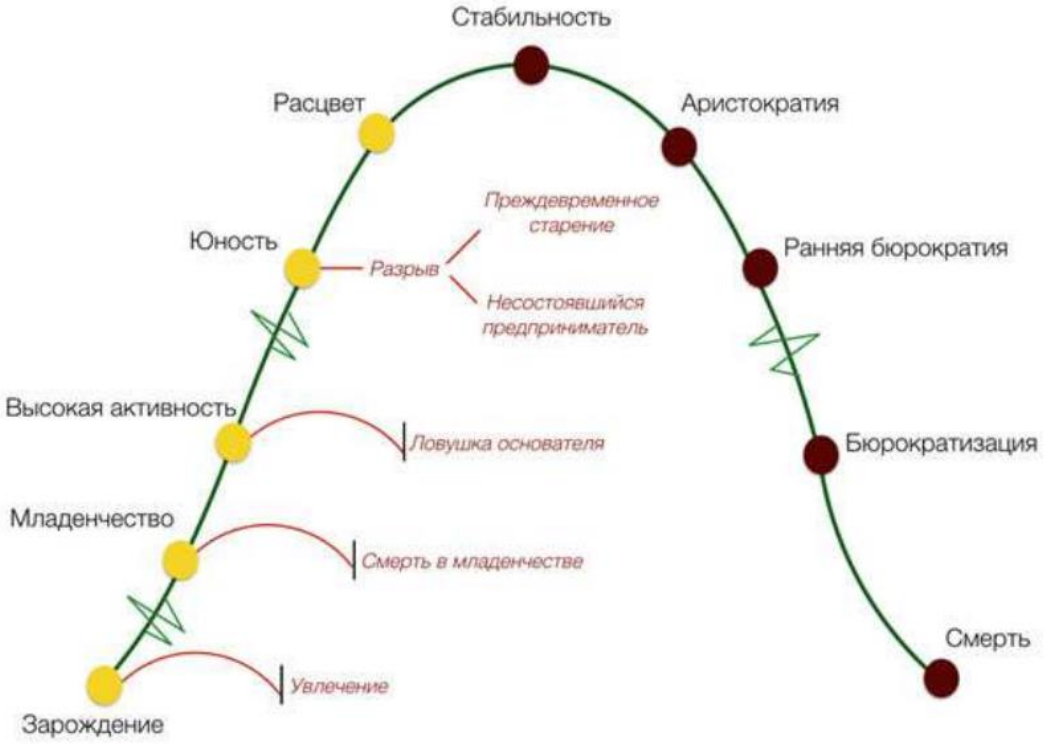
Ключевые слова: жизненный цикл, Ицхак Адизес, Apple, Facebook, развитие компании

Keywords: life cycle, Yitzhak Adizes, Apple, Facebook, company development

Скорее всего, вы замечали, что любая компания проходит одинаковые этапы развития. Сначала рождается идея, потом она превращается в что-то похожее на бизнес, со временем компания взрослеет, начинает приносить прибыль. Когда компания становится достаточно большой, имеет огромный штат сотрудников, несколько филиалов, то можно считать, что она начинает стареть, так как все работает и ничего менять компания не собирается, из-за чего в дальнейшем компания может прекратить свое существование.

Ицхак Адизес, эксперт в области повышения эффективности ведения бизнеса, обратил внимание на эту закономерность. Он предложил свою теорию Жизненного цикла компании, в которой сравнивает организацию с живым существом. Адизес говорит о том, что любая организация имеет жизненный, содержащий повторяющие этапы, возникающие в процессе развития компании. Что интересно, этапы жизненного цикла компании вполне применимы к этапам жизненного цикла любого биологического существа (Рис. 1).

Рис.1. Кривая жизненного цикла компании по Ицхаку Адизесу



Самым первым этапом является зарождение, вторым этапом — младенчество. Как и ребенок, молодая организация мало понимает, что делать, она горит идеей и, если не определиться с дальнейшими действиями, может попасть в такую проблему, как смерть в младенчестве. Третий этап — высокая активность или go-go, подразумевает под собой бурный рост продаж, все процессы ускоряются, решения руководство принимает в спешке. Организация понимает, что пора систематизировать процессы, навести порядок, перейти профессиональному управлению, повзрослеть. Но уверенность руководства в уникальности и популярности продукта затмевает разум. Данный переход похож на переходный период подростка, он хочет повзрослеть, но боится ответственности, пытается доказать всем, что он уникален и так будет всегда. Приходит стадия юности, такая же проблемная, с множеством внутренних конфликтов, о которых мы поговорим далее. После бурной юности приходит расцвет, период баланса между контролем и гибкостью организации, самая приятная стадия. Но если дальше компания решает, что меняться больше незачем, ведь и так все прекрасно, наступает этап стабильности, ведущий к старению организации. В том случае, когда компании и дальше продолжает вкладывать большую часть средств в страхование и контроль, она переходит в стадию аристократии. Это «благородный» этап, такие компании видно сразу, они производят впечатление незыблемости. Основной проблемой считается укоренившееся к данному моменту мнение руководства о том, что компания будет существовать вечно и, по большому счету, не нуждается в сильном управлении. Это неизбежно ведет ранней бюрократизации. Невозможно продвинуть никакие инновационные идеи, а руководство пытается найти виновных в сложившейся неэффективной системе. Заключительными этапами являются бюрократизация и смерть организации. Любое действие должно быть зафиксировано на бумаге, отсутствуют эффективные коммуникации. Такую компанию может спасти только воздействие внешних сил.

Таким образом, можно понять, что модель жизненного цикла позволяет не просто проанализировать возможные пути развития компании, но и предотвратить появление проблем, присущих каждой стадии. Более того, модель позволяет увидеть компанию в динамике, что позволяет своевременно принимать необходимые управленческие решения.

После того, как мы разобрались с теорией жизненного цикла Адизеса, хотелось бы непосредственно перейти к стадии юности. Как уже было сказано ранее, это одна из самых важных на этапе становления стадия, отличающаяся борьбой между продвижением идей, инноваций, желанием сделать все здесь и сейчас и попытками централизовать контроль, систематизировать процессы, определить задачи и приоритеты.

На стадии жизненного цикла юность или adolescence можно увидеть второе рождение компании. Именно в это время компания переживает первый успех и плавный переход от предпринимательства, как основы компании, к новому, более профессиональному управлению. Именно на стадии Юности возникают главные внутренние конфликты, которые могут привести компанию к упадку, заблаговременному старению и дальнейшему закрытию.

На стадии юности у компании возникает необходимость в переходе в управлении от

абсолютного управления создателем к более децентрализованной форме управления. На этой стадии в компании уже есть сотрудники, которые могут занять руководящие посты и кому можно делегировать часть полномочий. Однако, почти все руководители на данной стадии еще боятся отпустить от себя власть, тем самым подвергнуть молодую организацию новым проблемам, которые могут возникнуть в том случае, если в компании не отлажены все процессы.

В большинстве случаев именно на этом этапе становления компании на место отца-основателя приходит наёмный менеджер. В этот момент политика компании сильно меняется, что зачастую не приветствуется со стороны давно работающих сотрудников. Данная политика в основном немного замедляет рост компании, так как новый управляющий старается систематизировать уже существующие проекты и работы, а не стремится постоянно создавать что-то новое. Если же новое руководство не в состоянии найти общий язык с недовольными сотрудниками, оно рискует навлечь на организацию новые проблемы. В частности, данный этап очень опасен по причине возможного ухода важных сотрудников, которые вместе с собой могут унести из компании важные данные.

На данной стадии также происходит смещение акцентов, в начале своей деятельности организация в первую очередь была нацелена на рост продаж, сейчас же фокус должен быть смещен в сторону роста прибыли, вместе с тем компания должна понемногу начинать работать умнее. Она должна пересмотреть свои цели и задачи, которые были заложены вначале, с поправкой на текущее состояние дел. Также стоит более разборчиво выбирать проекты, над которыми работать, четко понимая, какие принесут прибыль, а какие сулят только потери и убытки [1].

В ходе всех вышеперечисленных сложностей и проблем, вызванных непримиримыми разногласиями между старыми и новыми сотрудниками, а также между собственником и нанятым менеджером, могут привести к таким сложностям, в которых либо наёмный руководитель получает чрезмерную власть и убирает основателя из компании, либо наёмный менеджер уходит, и владелец организации берет все в свои руки. В результате первого развития событий велика вероятность компании остановиться в своем развитии и перейти в стадию преждевременного старения. Второй же случай чреват компании возвратом на предыдущую ступень развития. Все возможные проблемы, связанные с этапом юности зафиксированы в Табл.1.

Таблица 1

Проблемы компании на стадии Юность по Адизесу

Предвиденные проблемы	Непредвиденные проблемы
Низкий корпоративный дух и мотивация сотрудников на работу.	Снижение лояльности персонала к руководству.
Непримиримая вражда между новыми и старыми сотрудниками.	Уход ключевых сотрудников из компании.
Отсутствие ориентации на прибыль.	Ориентация на продажи, а не на прибыль.
Отсутствие четко структурированных бизнес-процессов.	Отсутствие четкого понимания у сотрудников, за какие процессы они отвечают.
Централизация власти и низкий уровень делегирования.	Застой и забастовки при смене политики управления нового менеджера

Проходя данный этап жизненного цикла, компания может без особых усилий преодолеть все трудности и перейти на новый этап своего развития, просто разобрав основные направления, на которые стоит обратить внимание, а также приняв тот факт, что по-старому развиваться уже нет возможности и нужно идти навстречу переменам. В основном стоит пересмотреть цели и задачи, сдвинув акцент с количества продаж в сторону увеличения прибыли. В тоже время необходимо более гибко отнестись к структуре всей компании, разделить все функции компании и вынести их в отдельные подразделения. Подобная хорошо спланированная структура и фокус на прибыль смогут помочь компании и её руководству стать более зрелой и умной.

Прекрасным примером, иллюстрирующим стадию Юности, можно считать компанию Facebook. Ситуация и атмосфера, сопутствующая напряженной обстановке, очень красочно описаны в книге Бена Мезрича «Миллиардеры поневоле, Альтернативная история создания Facebook» [2]. В фильме мы видим следующую картину. Марк Цукерберг, основатель компании, решил, что компания должна расширяться и уже сейчас нуждается в новых сотрудниках, которых он собирается отбирать самостоятельно. Также он подобрал дом в Калифорнии, куда планирует перевезти всех сотрудников. Обо всем этом он сообщает Эдуардо Саверину, своему, на тот момент, лучшему другу и партнеру по проекту, который является спонсором и финансовым директором. Реакция друга не заставила себя ждать, он был взбешен оттого, что узнал все только сейчас, когда Марк уже все сделал, более того, его мнение не учитывалось. Также причиной ссоры послужило то, что, по мнению Эдуардо, Марк не замечает его стараний. Он потратил кучу времени на продвижение проекта с помощью рекламы, но Цукерберг даже не обращает на это внимания. В данной ситуации мы видим одновременно три признака, указывающих на то, что описанный выше фрагмент относится к стадии юности. Во-первых, принятие новых сотрудников. Компания активно

растет, что вполне логично приводит к необходимости расширения штата. Во-вторых, внутренний конфликт в компании или конфликт интересов основателей. Это очень важный момент, так как именно на данном этапе несогласия не были урегулированы, что в дальнейшем привело к негативным последствиям. А именно: акции Эдуардо Саверино были размыты и, он практически перестал считаться основателем компании, несмотря на то, что все финансовые расходы на начальных этапах решались им. В-третьих, возникла потребность в изменении структуры компании и делегировании полномочий. Опять же, мы видим, что компания расширяется, переезжает в новый офис, набирает новых сотрудников, что ведет к изменению устоявшейся структуры, что не нравится Эдуардо и усугубляет внутренний конфликт.

В тоже время ярким примером возникновения проблем на стадии юность по Адизесу является компания Apple. Во время перехода компании от стадии гоу-гоу к стадии юность, у основателя Стива Джобса сложилась неоднозначная ситуация с наёмным менеджером и советом директоров своей компании. Стараясь развивать Apple, Джобс прибег к помощи известного управленца и продажника, который на его взгляд мог вывести компанию на новый уровень и значительно увеличить прибыль при хорошем росте продаж. Он же, в свою очередь, планировал остаться и развивать творческую составляющую организации, во избежание застоя и преждевременного старения. Однако надежды его не подтвердились и в скором времени наемный менеджер, заручившись поддержкой совета директоров, выгоняет Джобса из его же компании. В данной ситуации на лицо проблема, характерная именно стадии юности, что согласно теории непременно приведет компанию к постепенному закрытию. Хотя в итоге, Джобсу все же удалось вернуться и спаси Apple, избавившись от ненужных кадров и создав по-настоящему мощную команду единомышленников [3].

Рассматривая кривую жизненного цикла Адизеса, а именно стадию Юности, можно заметить, что она является одной из наиболее сложных стадий во всем цикле жизни организации. Именно на этой стадии действительно решается вопрос о том, стоит ли продолжать развитие, а если стоит, то в каком именно направлении и в каком составе. Важным аспектом являются проблемы, возникающие на данном этапе, так как конфликт, как правило, возникает на уровне основателей и ведет к негативным последствиям. Поэтому так важно обращать внимание на мнение партнеров во время принятия решений, кардинально влияющих на жизнедеятельность компании. Вершиной совершенства в идеале была бы полная договоренность о согласованности действий на самой ранней стадии развития организации

Список литературы:

1. Power Branding [Электронный ресурс] // Модель жизненного цикла по Адизесу – URL: http://powerbranding.ru/biznes-analiz/olc-models/adizes-theory/#fourth (Дата обращения: 14.09.2023)

2. Бен Мезрич Миллиардеры поневоле Альтернативная история создания Facebook / Бен Мезрич.– United Press, 2010. – 240 с.

3. Уолтер Айзексон. Стив Джобс / Уолтер Айзексон – АСТ, 2012.-364с. 6. Тепман, Л.Н. Корпоративная стратегия: Учебное пособие. – М.: Юнити, 2017. – 239 с.

КРИТИЧЕСКИЕ ПРОБЛЕМЫ НАЙМА ПЕРСОНАЛА В КОМПАНИЮ И СПОСОБЫ ИХ РЕШЕНИЯ

Серикбаева С.Е.
Магистрант образовательной программы 7М04157 " Деловое администрирование (EMBA)",
УО Каспийский общественный университет

CRITICAL PROBLEMS OF HIRING PERSONNEL IN A COMPANY AND WAYS TO SOLUTION THEM

S.Y. Serikbayeva
Master's student of educational programme 7M04157 "Business Administration (EMBA)",
EI Caspian University,
Kazakhstan, 050021/A25E0G3, Almaty, 85a Dostyk str.

АННОТАЦИЯ

В данной статье автором проводится необычное исследование, направленное на изучение и выявление наиболее частных, критических, но не типичных проблем найма персонала в компанию. Автор утверждает, что у любой проблемы существует решение, и для этого решения необходимо использовать комплекс инструментов, не ограничиваясь лишь на стандартных подходах и техниках.

Материалы исследования автором получены из различных источников, вне учебных и методических пособий и основаны лишь на актуальных данных современных реалий и действующей практике.

Автор приводит результаты практической деятельности сотрудников крупных компаний, чья сфера деятельности основана именно на прямом контакте с соискателями и, как следствие, с результатами их работы. В данной статье, на выявленные проблемы автор предлагает решение каждого проблемного

аспекта.

ABSTRACT

In this article, the author conducts an unusual study aimed at studying and identifying the most specific, critical, but not typical problems of hiring personnel for a company. The author argues that any problem has a solution, and for this solution it is necessary to use a set of tools, not limited to standard approaches and techniques.

The author's research materials were obtained from various sources, outside of educational and methodological manuals, and are based only on current data from modern realities and current practice.

The author presents the results of the practical activities of employees of large companies, whose field of activity is based precisely on direct contact with applicants and, as a consequence, with the results of their work. In this article, in response to the identified problems, the author offers a solution to each problematic aspect.

Ключевые слова: найм персонала, подбор сотрудников, компании, управление компаний, работодатель, соискатель.

Key words: recruitment, selection of employees, companies, company management, employer, applicant.

Введение

Эффективность деятельности любой компании, любой организации зависит в первую очередь от того, насколько грамотны ее сотрудники и насколько они соответствуют своим занимаемым должностям. Вопрос подбора и найма персонала – всегда является одним из самых актуальных и проблематичных для системы управления компанией. Вследствие чего данный вопрос находит свое освещение в различных источниках. Работодатели, управленцы делятся своим опытом, исследователи анализируют представленные данные и делают свои выводы и рекомендации по подбору и найму персонала. Тем не менее, существует множество решений по подбору и найму, множество техник и своеобразных критериев отбора. Но, как узнать какие из них верные и подходят для вашей конкретной ситуации? Универсальных критериев не существует и не может быть. Люди, ответственные за найм и подбор персонала должны в первую очередь тщательно знать что конкретно они хотят видеть в своих сотрудниках, какие навыки и качества, знать полностью специфику своей компании, фирмы, предприятия. Лишь на основании полного пакета знаний они могут делать какие-либо выводы и, следовательно, в таком случае будет более верное понимание того, какие сотрудники и с какими качествами им нужны. И после этого, нужно определять тот список критериев, те техники, которые позволят максимально точно и полно определить – подходит ли соискатель их компании и соответствует ли он их критериям.

Цель исследования

Итак, цель данной статьи заключается в том, чтобы на основании данных, полученных из различных источников, анализа интервью и опросов работодателей и глав компаний выделить наиболее частые и критические проблемы найма персонала в компанию и, следовательно, определить пути решения данных проблем.

Материал и методы исследования

Материалом для исследования послужили результаты изучения статистики, представленной международными бизнес-школами, доклады руководителей лидеров международных и отечественных компаний.

Результаты исследования и их обсуждение

В процессе написания статьи мы задались вопросом о том, какие наиболее типичные ошибки совершают работодатели при приеме сотрудников на работу. Ведь, согласно результатам проведенного исследования, существует проблема того, что соискатель, весьма успешно прошедший отбор затем оказывается явно неэффективным в рабочем процессе.

Одной из весьма нетипичных ошибок при подборе персонала является такой субъективный фактор – как интуиция. Многие работодатели в финальной оценке кандидата полагаются именно на интуицию. Между тем, интуиция – весьма хрупкая вещь, и пользоваться ею необходимо очень осторожно.

Второй из ошибок, с которыми сталкивались работодатели, была ошибка не фиксации письменных требований относительно прохождения испытательного срока. Это обоюдная ошибка. Чаще всего сотрудники не имеют в этом случае четкие требования от работодателя и, следовательно, неправильно понимают, что от них требуется по достижении стажировки. Заканчивается все обычно увольнением, следовательно, зря расходуется время. Решение проблемы заключается в том, чтобы сразу ставить перед соискателем четкие требования и цель стажировки, критерии выполнения условий. В этом случае соискатель будет заранее знать, что и как он должен сделать, каких результатов достичь. По мнению исследователей, в этом случае количество увольнений после прохождения стажировки сократится почти на 50 %[1].

Также одной из ошибок работодатели указывают на субъективную оценку кандидатов на собеседовании. Необходимо на собеседовании в первую очередь «продать» соискателю компанию, то есть дать ему понять, насколько престижно и достойно работать именно в вашей компании. Затем уже позволить системе отфильтровать кандидата. В частности одно из решений – отправить кандидату материалы для самостоятельного изучения, и после этого провести короткую аттестацию по изученным материалам. Материалы должны содержать вопросы о продуктах компании, и если кандидат ответит на условленное количество вопросов, значит, он, хотя бы, изучал данные материалы и, следовательно,

заинтересован в работе, а значит – можно приглашать его на стажировку.

Еще одной ошибкой работодатели указывают ошибку игнорирования сотрудников из регионов. Ошибочно считается что сотрудники из мегаполисов и крупных городов – наиболее подготовлены к работе в вашей компании и имеют более полноценный опыт решения каких-либо проблем. На самом деле это в корне не верно. Крупные города не содержат дефицита с работой, угроза увольнения не стимулирует человека, следовательно, ему нет острой необходимости в повышении своей квалификации. Сотрудники, которые работали раньше в регионах, априори сталкивались с более проблемными вопросами, и для них работа в крупной фирме крупного города – это своеобразное достижение. Данные обстоятельства приводят к тому, что сотрудники с регионов более трудолюбивы и нацелены на результат.

Одной из причин неправильного приема на устройство некоторые работодатели называют – нежелание смотреть на причину увольнения из других компаний. Исследователи считают такое нежелание ошибочным. Стандартный пункт «Увольнение по соглашению сторон» вызывает иногда много проблем. Данный пункт может содержать в себе множество нюансов, когда работодатель вынужденный уволить работника не може указать истинную причину, и с помощью шантажа или угроз ставит эту стандартную запись в трудовую книжку. Решением проблемы может стать – простой контакт с бывшими работодателями, узнавание, в процессе беседы, истинной причины увольнения сотрудника[2].

На основе анализа полученных данных было выявлено, какие инструменты снижают вероятность ошибки при подборе и найме персонала. Тестирование на компетенции – 60%, отзывы от предыдущих работодателей – 46%, психологические тесты – 38%, интуиция лишь 5%.

Также работодатели сталкивались с проблемой найма топ-менеджеров из другой корпоративной культуры. Чаще всего это является ошибкой, так как богатый послужной список не всегда означает, что данный соискатель соответствует именно вашим корпоративным ценностям. Для решения данной проблемы необходимо особое внимание уделять именно психологическому тестированию, проведение собеседования в несколько этапов. Такой подход снижает риск ошибки [3].

При приеме на работу необходимо уделять внимание и тому обстоятельству, насколько человек готов работать полный рабочий день. Игнорирование этого аспекта приводит к тому, что человек увольняется, так как не хочет работать полный рабочий день, предпочитая получать меньше, но при этом «не напрягаться».

Немаловажным аспектом при приеме на работу, некоторые работодатели указывают – уровень кредитной нагрузки [4]. Зная, что у соискателя большая кредитная нагрузка – нужно трезво оценить его заинтересованность в заработной плате именно в вашей компании и на ваших условиях оплаты. Так как большая кредитная нагрузка должна быть соизмерима с заработной платой, чтобы человек искал более высокую заработную плату, что снизит количество увольнений.

Сотрудник компании по развитию бизнеса в Москве (Российская Федерация) – Н.Михина, занимается тем, что подбирает сотрудников для клиентов – компаний, заинтересованных в подборе и найме персонала. В своем интервью она указала наиболее частые ошибки, которые совершают работодатели, принимая на работу соискателя:

– ошибка №1 – не узнавать истинные причины увольнения ваших собственных сотрудников. Всегда есть шанс узнать причину увольнения, и принять меры, чтобы оставить ценного сотрудника у себя – решив его проблему;

– ошибка №2 – медленное принятие решений при выборе между кандидатами на должность. Понравился один из кандидатов – принимайте решение быстрее, прежде чем именно он из всего списка устроится на другую работу, не ожидая вашего долгого ответа.

– ошибка №3 – делать предложение о работе, основываясь лишь на первом впечатлении. Это больше основано на интуитивном подходе – и, как мы писали выше, это не самый верный подход отбора кандидатов [5].

Выводы (заключение)

Итак, в ходе данного исследования были проанализированы и выявлены наиболее частые, но не типичные ошибки по подбору и найму персонала, которые широко распространены в практике, но мало отражены в научной литературе. Каждый выявленный проблемный момент содержит путь решения.

Список литературы

1 Маличевский В. Проблемы отбора персонала и их решение. URL: https://www.kaus-group.ru/knowledge/300-articles/category/personnel/material/133/ (дата обращения: 04.09.2023).

2 Торебек Б.Ш. Три главные проблемы рынка труда в Казахстане // Молодой ученый. 2018. № 42 (228). С. 230-232; URL: https://moluch.ru/archive/228/53249/ (дата обращения: 04.09.2023).

3 Плакса Ю.В. Совершенствование процесса найма персонала // Ученые записки Крымского федерального университета имени В. И. Вернадского. Экономика и управление. 2018 Т. 4 (70). № 1 С. 91–96.

4 Султанова Д. Секреты казахстанского рекрутинга. URL: https://voxpopuli.kz/1922-sekrety-kazakhstanskogo-rekrutinga/ (дата обращения: 04.09.2023).

5 Хадина М. Критические проблемы найма персонала в 2023 году и способы их решения. URL: https://playhunt.io/ru/blog/hiring-challenges (дата обращения: 04.09.2023).

ЮРИДИЧЕСКИЕ НАУКИ

УДК 343.4

СТАТЬЯ НА ТЕМУ: «ПЕРСОНАЛЬНЫЕ ДАННЫЕ КАК ЮРИДИЧЕСКАЯ ЗНАЧИМОСТЬ»

Вилисова И.Б.
Аспирант кафедры уголовного права и процесса
УИУ РАНХиГС при Президенте РФ Екатеринбург.
DOI: 10.31618/ESU.2413-9335.2023.2.112.1884

АННОТАЦИЯ

В данной статье рассматривается понятие персональных данных с позиции юридической значимости. Защита персональных данных граждан Российской Федерации является актуальной задачей. Граждане несут моральный и материальный ущерб, если их персональные данные используются произвольно и становятся известными тем, кому они не должны быть известны.

ANNOTATION

This article examines the concept of personal data from the position of legal significance. The protection of personal data of citizens of the Russian Federation is an urgent task. Citizens suffer moral and material damage if their personal data is used arbitrarily and becomes known to those to whom they should not be known.

Ключевые слова: персональные данные, защита персональных данных, тайна корреспонденции, обработка персональных данных.

Keywords: personal data, personal data protection, correspondence secrecy, personal data processing.

Стремительное развитие информационных технологий в настоящее время актуализирует проблему защиты персональных данных при их хранении, обработке и передаче с помощью информационных технологий. Законодатели приняли ряд законов и подзаконных актов, регулирующих информационные правоотношения в области персональных данных. Из вышесказанного можно сделать вывод, что анализ правового регулирования персональных данных в информационных системах вполне уместен

Целью данной статьи является обзор основных законодательных актов, используемых для определения правового статуса персональных данных. Данная цель достигается путем решения следующих задач: определение понятия персональных данных в правовых актах и их характеристики, а также выделение основных источников права, в том числе нормативно-правовых актов в области персональных данных.

Необходимость защиты персональных данных работников основана на фундаментальном праве человека, которое не является исключительно предметом трудового права, а именно на защите от вмешательства в частную жизнь: статья 12 Всеобщей декларации прав человека 1948 года гласит, что.

Никто не должен подвергаться произвольному вмешательству в его личную, семейную, домашнюю жизнь или тайну корреспонденции, или произвольным посягательствам на его честь и репутацию. Каждый человек имеет право на защиту закона от такого вмешательства или посягательства".

Это право воспроизведено в статье 8 Европейской конвенции о защите прав человека и основных свобод, ратифицированной Россией. Кроме того, Европейская конвенция гласит, что не должно быть вмешательства в осуществление этого права со стороны государственных органов, кроме случаев, предусмотренных законом и необходимых в демократическом обществе в интересах государственной или общественной безопасности, экономического благосостояния государства, предотвращения беспорядков или преступлений, охраны здоровья или нравственности, или защиты прав и свобод других лиц. В нем говорится, что не должно быть вмешательства в осуществление этого права со стороны государственных органов, кроме случаев, предусмотренных законом и необходимых в демократическом обществе.

Таким образом, в отличие от общих положений Всеобщей декларации 1948 года, Европейская конвенция указывает, что право человека на частную жизнь не является абсолютным и может быть ограничено по определенным соображениям. Следует также иметь в виду, что право на неприкосновенность частной жизни тесно связано с правом на свободу выражения мнения. Свобода выражения мнения ограничена положениями, защищающими частную жизнь других людей. Другими словами, свобода слова заканчивается там, где начинается право на неприкосновенность частной жизни [5].

Довольно долгое время, помимо общих правил, подобных тем, что были приведены выше, ни в международном праве, ни в национальных законодательствах разных стран не существовало специальных правил для получения, хранения, обработки и передачи персональных данных. Ситуация начала меняться с широким распространением компьютеров, которые позволили компаниям и государственным органам накапливать большие объемы персональных данных, которые затем могли быть раскрыты с относительной легкостью, потенциально нанося психологический и материальный ущерб субъекту данных. Поэтому, начиная с 1970-х годов, в

развитых странах появилось соответствующее законодательство [6].

В Российской Федерации основным законом, регулирующим правоотношения в области персональных данных, является Федеральный закон от 27 июля 2006 года № 152-ФЗ "О персональных данных". Сфера применения данного Федерального закона ограничена только обработкой персональных данных, что при буквальном толковании термина означает возможность их сбора, хранения и анализа, а значит, нарушение прав и законных интересов граждан и организаций, которые, как показывает статистика, зачастую являются результатом незаконного распространения персональных данных, в момент их распространения исключается возможность защиты персональных данных.

Следует отметить, однако, что термину "обработка персональных данных" законодатель придал гораздо более широкое значение, чем это кажется на первый взгляд. «Обработка персональных данных» означает любое действие (операцию) в отношении персональных данных, включая сбор, систематизацию, накопление, хранение, уточнение (обновление, изменение), использование, распространение (в том числе передачу), обезличивание, блокирование и уничтожение персональных данных (ст. 3 настоящего Закона).

Объективная сложность правового регулирования в области защиты персональных данных обусловлена необходимостью сбалансировать противоречивые интересы как минимум трех групп субъектов

1) граждан, чьи персональные данные собираются и обрабатываются (субъекты персональных данных);

2) государственных органов, которые обязаны обрабатывать персональные данные в связи с исполнением своих служебных обязанностей;

3) неправительственные организации, заинтересованные в обработке персональных данных в соответствии с целями своей деятельности, например, в целях ведения бизнеса [7].

В этих условиях действующее законодательство и государственные органы, ответственные за его исполнение, не могут гарантировать полную защиту всех персональных данных, а также установить ограничения на сбор и распространение некоторых персональных данных (в большинстве случаев это относится к персональным данным, владельцы которых распространяют их самостоятельно (в большинстве случаев это относится к персональным данным, владельцы которых распространяют их самостоятельно). Однако с их стороны должен быть практический контроль за соблюдением установленных запретов, чтобы обеспечить защиту минимума, предусмотренного законом.

Федеральный закон о персональных данных устанавливает случаи, на которые он не распространяется. К таким случаям относятся, но не ограничиваются:

1) Обработка персональных данных физическими лицами в личных целях, при условии соблюдения прав субъекта персональных данных. Например, физическое лицо может вести домашнюю адресную книгу, содержащую его фамилию, имя, отчество, дату рождения, адрес, номер телефона и т.д.;

2) организация хранения, комплектования, учета и использования документов Архивного фонда Российской Федерации и других архивных документов в соответствии с Законом об архивном деле Российской Федерации, в том числе персональных данных. Положения о ведении и управлении такими документами регулируются Федеральным законом от 22 октября 2004 года № 125-ФЗ "Об архивном деле в Российской Федерации".

3) Обработка сведений Единого государственного реестра индивидуальных предпринимателей о физических лицах. Если такая обработка осуществляется в соответствии с законодательством Российской Федерации в связи с осуществлением физическим лицом деятельности в качестве индивидуального предпринимателя. Законодательство Российской Федерации о государственном реестре состоит из Гражданского кодекса Российской Федерации, Федерального закона от 8 августа 2001 года № 129-ФЗ "О государственном реестре юридических лиц и индивидуальных предпринимателей" (с изменениями и дополнениями от 2 июля 2005 года) и издаваемых в соответствии с ними иных правовых актов Российской Федерации.

Порядок регистрации юридических и физических лиц в Едином государственном реестре регулируется Положением о ведении Единого государственного реестра и предоставлении содержащихся в нем сведений (утв. постановлением Правительства РФ от 19 июня 2002 г. № 438).

4) Обработка персональных данных, отнесенных к государственной тайне. Сведения, составляющие государственную тайну, включают в себя ряд категорий, сведения по которым отнесены к государственной тайне на основании и в порядке, установленных Федеральным законом, в частности Федеральным законом Российской Федерации от 21 июля 1993 года № 5485-1 "О государственной тайне".

Целью Федерального закона "О персональных данных" является обеспечение защиты прав и свобод граждан при работе с персональными данными в соответствии с Декларацией прав и свобод человека и гражданина, принятой Верховным Советом Российской Федерации 22 ноября 1991 года, и основными правами, и свободами, провозглашенными Конституцией Российской Федерации (статья 17).

Статья 9 Декларации провозглашает, что каждый имеет право на неприкосновенность частной жизни и тайну переписки, телефонных

переговоров, телеграфных и иных сообщений. Статья 23 Конституции гласит, что каждый имеет право на неприкосновенность частной жизни, личную и семейную тайну, защиту своей чести и доброго имени. Также, согласно статье 24 Конституции Российской Федерации, не допускается сбор, хранение, использование и распространение информации о частной жизни лица без его согласия.

В соответствии со статьей 9 Федерального закона № 149-ФЗ от 27 июля 2006 года "Об информации, информационных технологиях и о защите информации" запрещается запрашивать информацию о частной жизни гражданина, в том числе сведения, составляющие личную или семейную тайну, и получать такую информацию против его воли, если иное не предусмотрено федеральным законом. Закон запрещает использовать информацию для получения сведений о частной жизни гражданина против его воли. Однако граждане имеют право на получение информации, непосредственно затрагивающей их права и свободы, от государственных органов, органов местного самоуправления и их работников в порядке, установленном законодательством РФ (ст. 8 Закона).

Следует отметить, что Трудовой кодекс также направлен на защиту персональных данных граждан в трудовых отношениях. Когда человек устраивается на работу, он предоставляет различную информацию о себе. И для того, чтобы эта информация не была использована против него, Трудовой кодекс РФ обязывает компании разработать специальные положения о защите персональных данных, а именно "Положение о работе с персональными данными работников" [8].

Кроме того, статья 86 Трудового кодекса РФ устанавливает требования, которые должны соблюдаться при обработке персональных данных работников, и гарантии их защиты. Обработка персональных данных должна осуществляться только в целях трудоустройства, обучения, продвижения по службе, обеспечения личной безопасности работников, контроля количества и качества выполняемой работы, сохранности имущества и выполнения требований законодательства[9] . Если персональные данные работника могут быть получены только от третьих лиц, работник должен быть проинформирован заранее и получить письменное согласие. При этом работодатель должен сообщить работнику о цели получения персональных данных, предполагаемых источниках и средствах, характере подлежащих получению персональных данных и последствиях, если работник откажется дать письменное согласие на их получение.

Персональные данные включены в перечень сведений конфиденциального характера, утвержденный Указом Президента РФ от 06.03.97 № 188 о категории конфиденциальной информации, с тем, чтобы лица, имеющие доступ к персональным данным, соблюдали требования недопустимости их распространения без согласия субъекта персональных данных или иных законных оснований Должна быть обеспечена конфиденциальность. Соблюдение конфиденциальности не требуется в следующих случаях

- обезличивание персональных данных (совершение действия, результат которого делает невозможным идентификацию персональных данных как принадлежащих конкретному работнику)

- в отношении общедоступных персональных данных, к которым работник имеет неограниченный доступ с его согласия или на которые в соответствии с федеральным законом не распространяется обязанность соблюдать конфиденциальность.

Правовой статус персональных данных устанавливается международными нормативно-правовыми актами: Всеобщей декларацией прав человека 1948 года, Европейской конвенцией о защите прав человека и основных свобод и нормами национального законодательства Российской Федерации: Конституцией РФ, Трудовым кодексом РФ, Федеральным законом "О персональных данных", Федеральным законом "Об информации, информационных технологиях и защите информации О"; Закон "О государственной тайне"; другие.

Источники:

1. Городов О.А. Информационное право. – М.: Проспект, 2019 г.

2. Городов О.А. Информационное право. – М.: Проспект, 2019 г.

3. Бачило И.Л. Информационное право. – М.: Высшее образование, 2019 г.

4. Шалыгина Л.С. Нормативно-правовое регулирование работы с информационными системами и персональными данными. — М.: «Медицинское право», № 2, 2020 г.

5. Бачило И.Л. Информационное право. – М.: Высшее образование, 2019 г.

6. Лютов Н.Л. Защита персональных данных: международные стандарты и внутреннее российское законодательство – М.: «Трудовое право», № 8, 2020 г.

7. Лютов Н.Л. Защита персональных данных: международные стандарты и внутреннее российское законодательство – М.: «Трудовое право», № 8, 2020 г.

УДК 347

ОСОБЕННОСТИ ПРОИЗВОДСТВА ПО ДЕЛАМ, СВЯЗАННЫМ С ВЫПОЛНЕНИЕМ СУДАМИ ОБЩЕЙ ЮРИСДИКЦИИ ФУНКЦИЙ СОДЕЙСТВИЯ И КОНТРОЛЯ В ОТНОШЕНИИ ТРЕТЕЙСКИХ СУДОВ

Николай Михайлович Голованов
кандидат юридических наук, профессор,
профессор кафедры гражданско-правовых дисциплин
Государственного института экономики, финансов, права и технологий (г. Гатчина, Ленинградская область).

FEATURES OF PROCEEDINGS IN CASES RELATED TO THE PERFORMANCE BY COURTS OF GENERAL JURISDICTION OF THE FUNCTIONS OF ASSISTANCE AND CONTROL IN RELATION TO ARBITRATION COURTS

Nikolai Mikhailovich Golovanov

АННОТАЦИЯ

В статье рассматриваются вопросы, связанные с правовым регулированием взаимодействия по гражданским делам третейских судов и судов общей юрисдикции. Вскрываются проблемы, мешающие повышению эффективности указанного взаимодействия, предлагаются варианты их решения. Особое внимание уделяется необходимости расширения перечня запросов, обращённых к государственному суду, об оказании содействия в рассмотрении гражданско-правовых споров в порядке третейского разбирательства; предоставления государственному суду права оценивать документы об образовании третейского суда на предмет их законности; устранения дублирования в осуществлении контроля государственного суда при оспаривании решения третейского суда и выдаче исполнительного листа на его принудительное исполнение; уточнения норм, касающихся участников рассмотрения дел о содействии и контроле в отношении третейских судов.

ABSTRACT

The article deals with issues related to the legal regulation of interaction in civil cases of arbitration courts and courts of general jurisdiction. The problems hindering the effectiveness of this interaction are revealed, and solutions are proposed. Particular attention is paid to the need to expand the list of requests addressed to the state court for assistance in the consideration of civil law disputes in the arbitration procedure; granting the state court the right to evaluate the documents on the formation of the arbitration court for their legality; eliminating duplication in the control of the state court when challenging the decision of the arbitration court and issuing a writ of execution for its enforcement; clarification of the rules concerning participants in the consideration of cases on assistance and control in relation to arbitration courts.

Ключевые слова: третейский суд, арбитражное (третейское) соглашение, третейское разбирательство, решение третейского суда, содействие третейскому суду, контроль в отношении третейского суда.

Keywords: arbitration court, arbitration (arbitration) agreement, arbitration proceedings, decision of the arbitration court, assistance to the arbitration court, control over the arbitration court.

Третейский суд не является органом правосудия, поскольку правосудие – это форма государственного правоприменения, а третейское разбирательство – это правоприменительная деятельность частного субъекта, привлекаемого по инициативе спорящих сторон для разрешения возникшей между ними конфликтной гражданско-правовой ситуации. Государство, однако, не отстраняется от защиты прав и законных интересов граждан и организаций, прибегающих к третейской форме разбирательства гражданских дел, оно регулирует порядок образования и деятельности третейских судов, их взаимодействие с государственными судами в части содействия такой деятельности и контроля выносимых ими решений по всем спорам, вытекающим из гражданских правоотношений, если иное не установлено федеральным законом.

Отмеченное регулирующее воздействие непосредственно осуществляют Федеральные законы от 24 июля 2002 года № 102-ФЗ «О третейских судах в Российской Федерации» (Закон № 102) и от 29 декабря 2015 года № 382-ФЗ «Об арбитраже (третейском разбирательстве) в Российской Федерации» (Закон № 382), а также раздел VI Гражданского процессуального кодекса РФ (ГПК РФ).

Учёные по-разному оценивают вмешательство государства в сферу третейского разбирательства. Одни усматривают в этом её неоправданное огосударствление, мешающее раскрытию преимуществ третейского суда по сравнению с судом государственным, к которым они относят: возможность формирования состава третейского суда и установления правил рассмотрения спора; независимость третейского суда в принятии решений; конфиденциальность третейского

разбирательства; оперативность в рассмотрении дел [3, с. 73-75; 9, с. 561-565]. Противоположное мнение состоит в том, что отсутствие надлежащего правового регулирования третейского разбирательства оборачивается созданием «карманных» третейских судов, действующих в интересах тех, кто их создал или аффилированных с ними лиц, и даже криминальных третейских судов. Известны случаи, когда выносились решения по подложным документам, с нарушением процедуры, вследствие согласованных действий, направленных на ущемление прав лиц, не участвовавших в деле. Всё это наблюдалось в течение более двадцати лет после распада СССР и, соответственно, нивелировало все положительные стороны такого разбирательства [1; 2, с. 3; 4; 11, с. 7-13].

Дискуссия по вопросу целесообразности вмешательства государства в сферу третейского судопроизводства заметно оживилась после издания в 2015 году Закона № 382, который существенно ограничил возможности образования некомпетентных в профессиональном отношении третейских судов и проявлений злоупотреблений с их стороны. Это нельзя не приветствовать. К тому же преимущества третейского разбирательства, о которых говорили и говорят сторонники минимизации вмешательства государства в сферу деятельности третейских судов, как действовали, так и действуют поныне. Закон № 382 никакого отрицательного влияния в этом отношении на третейское судопроизводство не оказал. Подтверждением тому является государственная статистическая отчётность о количестве обращений представителей предпринимательских структур в постоянно действующие третейские суды, оспаривании их решений и подачи заявлений о выдаче исполнительных листов на принудительное исполнение вынесенных решений. Так, если в 2018 году таких обращений было 947, то в 2019 – 1089, а в 2020 - 1374, то есть налицо существенный рост. При этом процент дел об оспаривании решений третейских судов и их отмене остаётся почти неизменным. В 2016 году отменили 18,2% решений, в 2020 – 18,9% [7]. Количество обращений в государственные суды за выдачей исполнительных листов снизилось по состоянию на 2020 год до 725, из них удовлетворено 493 [8].

Приведённые цифры свидетельствуют сами за себя. Никаких отрицательных последствий реформирования сферы третейского разбирательства не произошло.

Сказать, однако, что законодательство, регламентирующее третейское разбирательство, не требует дальнейшего совершенствования, нельзя. Скорее наоборот. В нём имеются пробелы и неточности, которые требуют своего устранения. Но лучше сосредоточиться на этом, чем допустить ситуацию, которая сложилась в данной сфере общественных отношений до реформы третейского законодательства. Репутационные издержки, которые понесли третейские суды той поры, сказываются до настоящего времени. Особенно это заметно в части, касающейся рассмотрения дел в порядке третейского разбирательства гражданских дел.

Нам не удалось разыскать современную статистику обращений как в постоянно действующие, так и в разовые третейские суды для разрешения гражданско-правовых споров. Судя по всему, она крайне незначительна. Косвенным подтверждением тому являются данные Судебного департамента Верховного Суда РФ, свидетельствующие о том, что дел об оспаривании решений третейских судов по гражданским делам в 2020 году было рассмотрено всего 181 [8], в то время, как в 2018 году их было рассмотрено 306 [6]. Не в последнюю очередь это связано с недостатками в правовой основе третейского разбирательства, не отвечающей в полной мере ожиданиям его участников на быстрое, законное и обоснованное рассмотрение гражданско-правового спора.

Отметим, что обращение в третейский суд базируется на добровольном соглашении сторон. В ст. 22.1 ГПК РФ и ст. 7 Закона № 382 оно носит название «арбитражное соглашение», в ст. 5 Закона № 102 – «третейское соглашение». Указанное соглашение может быть оформлено в виде отдельного документа, арбитражной оговорки в договоре, а также путём обмена письмами и другими документами, в том числе процессуальными, передаваемыми по различным каналам связи, позволяющими точно установить от кого они исходят и выражено ли в них намерение рассмотреть гражданско-правовой спор в третейском порядке.

При необходимости оказания содействия третейскому суду по указанной категории дел такое содействие вменено в обязанность суда общей юрисдикции районного уровня, на территории осуществления судебной власти которого образован соответствующий третейский суд. Содействие возможно с момента получения искового заявления ответчиком (ст. 23 Закона № 382) (иное может быть установлено соглашением сторон) и касается вопросов отвода третейского судьи, его назначения и прекращения полномочий (ч. 2 ст. 427.1 ГПК РФ). Между тем, необходимое содействие оказывается и в отношении других вопросов, например, в части обеспечения иска (ч. 3 ст. 139 ГПК РФ), отмены постановлений третейского суда предварительного характера о наличии у него компетенции (ст. 422.1 ГПК РФ). Думается, что с учётом этого упомянутую ч. 2 ст. 427.1 ГПК РФ следует соответствующим образом скорректировать, добавив в неё п. 4, обязывающий районный суд оказывать содействие третейскому суду и в других случаях, указанных в законе.

В этой же связи в ст. 427.4 ГПК РФ, регламентирующую основания для удовлетворения районным судом заявления о содействии, целесообразно включить положение, обязывающее заинтересованную сторону представить, наряду с заявлением, арбитражное (третейское) соглашение,

определяющее права и обязанности его участников и арбитров, а также содержание спора, переданного на рассмотрение третейского суда. Это позволит оценить законность заключённого соглашения как первооснову правомерности всех последующих действий районного суда в части удовлетворения или неудовлетворении заявляемых требований о содействии и, кроме того, исключить возражения сторон относительно наличия у суда полномочий на такое содействие.

В литературе обращалось внимание на неточность использования в названиях раздела VI ГПК РФ, входящей в него главы 47.1, в названиях ряда статей этой главы (427.1 и 427.5) словосочетания «функция содействия в отношении третейских судов», поскольку это содействие, дескать, оказывается не суду, а сторонам третейского разбирательства, которые его инициируют [5].

С данным утверждением можно согласиться лишь отчасти, так как в районный суд могут обращаться за содействием не только стороны разбирательства, но и сами третейские суды, о чём свидетельствуют нормы ст. 63.1 ГПК РФ, озаглавленной: «Запросы третейского суда о содействии в получении доказательств». О возможности содействия в получении доказательств по запросам третейского суда или с его согласия по запросам сторон третейского разбирательства говорит и ст. 30 Закона № 382. Однако, несмотря на то, кто обращается за содействием, оно в конечном счёте направлено на правильное разрешение дела, а, следовательно, всё же оказывается третейскому суду.

Говоря о содействии в получении доказательств, ч. 3 ст. 63.1 ГПК РФ по непонятным причинам ограничивает их письменными и вещественными доказательствами, аудио- и видеозаписями, хотя сложности не исключены и с показаниями свидетелей, которые могут не явиться в судебное заседание третейского суда в силу разных причин, в том числе и по неуважительным. Подвергнуть их приводу третейский суд не вправе. Не вправе он и предупредить свидетеля об ответственности за уклонение от дачи показаний и за дачу заведомо ложных показаний, поскольку является негосударственным юрисдикционным органом. Нет у третейского суда и права направлять запросы в государственные органы для получения необходимой для него информации. В этой связи возможность обращения за содействием в получении показаний свидетелей и информации от государственных структур способствовала бы принятию более взвешенного решения по рассматриваемому в ходе третейского разбирательства дела.

Хотелось бы обратить внимание на вопрос, касающийся экспертизы. В ст. 63.1 ГПК РФ не упоминается о праве сторон ходатайствовать о её проведении. Согласно ст. 29 Закона № 102 и ст. 29 Закона № 382, назначить экспертизу вправе третейский суд, «если стороны не договорились об ином». Из контекста указанных статей неясно, вправе ли стороны ходатайствовать о назначении экспертизы, возражать против её назначения, прибегать к помощи экспертов самостоятельно. Как и в случае со свидетелями, третейский суд не вправе предупреждать эксперта об ответственности за дачу заведомо ложного заключения. Это существенно снижает достоверность экспертизы.

Думается, что стороны должны иметь право ходатайствовать о содействии в получении всего спектра доказательств, предусмотренных главой 6 ГПК РФ («Доказательства и доказывание»), что и должно быть отражено в ч. 3 ст. 61.1 ГПК РФ. Относительно самостоятельного обращения сторон к экспертам следует заметить, что лишить их этого права нельзя, но полученный таким образом документ должен рассматриваться в качестве обычного письменного доказательства, а не в качестве заключения эксперта как самостоятельного вида доказательств, поскольку оно было получено во внесудебном порядке.

Обратимся к функции контроля районного суда в отношении суда третейского. Реализуется эта функция по-разному, в зависимости от того, является ли третейский суд, постоянно действующим или он создан в разовом порядке для рассмотрения конкретного дела.

Так, что касается постоянно действующего третейского суда, то в настоящее время указанный контроль носит предварительный характер, но может быть и промежуточным, и завершающим.

Предварительный контроль носит уведомительный характер и сводится к принятию предусмотренных законом документов (решения об образовании постоянно действующего третейского суда, положения о нём и утверждённого списка третейских судей). В Законе № 102 ничего не говорится о правах районного суда в отношении оценки содержания представленных документов и, соответственно, их одобрения или неодобрения (ч. 3 и 4 ст. 3). В Законе № 382 об обязанности представлять в государственный суд какие-либо документы вообще не упоминается. Это явный пробел действующего законодательства. Чреват он тем, что не исключает ситуации принятия решения незаконным составом третейского суда и вступления его в законную силу при том, что законным оно изначально не являлось. Для исключения подобных ситуаций ст. 3 Закона № 102 целесообразно дополнить нормой о проверке районным судом полноты представленных документов об образовании третейского суда и их соответствия установленным требованиям. Если же они не будут представлены или не будут одобрены, то деятельность соответствующего третейского суда должна считаться незаконной [10, с. 74]. Одобрение или неодобрение представленных документов целесообразно оформлять мотивированным определением.

Отсутствие в законе указаний на полномочия районного суда в части оценки законности и обоснованности поступивших к нему документов, указаний на правовые последствия несоблюдения порядка его уведомления об образовании

третейского суда предрасполагает к возникновению в последующем негативных явлений, связанных с оспариваем состоявшихся решений по делу в силу порочности документов, регламентирующих деятельность третейского суда.

Предварительный контроль возможен также в отношении соглашения сторон о переходе к третейскому разбирательству, которое достигается в ходе уже ведущегося процесса в районном суде, но до принятия судебного акта по существу спора. Здесь закон отходит от позиции простого уведомления и требует установить действительность соответствующего арбитражного (третейского) соглашения. Такое процессуальное действие реализуется по заявленному возражению любой из сторон относительно продолжения рассмотрения дела. Установив действительность соглашения суд уставляет иск без рассмотрения (абз. 6 ст. 222 ГПК РФ).

Промежуточный контроль в отношении третейского суда может осуществляться в ходе решения вопросов о признании или непризнании обоснованными запросов в получении доказательств, заявлений об обеспечении исков, отмены постановлений о наличии у суда компетенции (ст. 63.1, ст. 139, 422.1 ГПК РФ). Акты районного суда в этой части являются окончательными; обжалованию они не подлежат.

Объективных критериев для удовлетворения или неудовлетворения указанных запросов и заявлений законом не установлено. Всё зависит от усмотрения судьи районного суда, который к тому же не обязан мотивировать выносимые определения. В целях исключения возможного произвола с его стороны целесообразно было бы обязать судью всё же мотивировать свои процессуальные действия, что имело бы доказательное значение при возможном обжаловании в вышестоящей инстанции судебного постановления районного суда по существу дела, связанного с третейским разбирательством.

Завершающий контроль осуществляется при оспаривании решения третейского суда заинтересованной стороной (ст. 418 ГПК РФ). Указанное оспаривание возможно, только если в арбитражном (третейском) соглашении не содержится положения о том, что решение суда является для сторон окончательным. Термин «оспаривание» предполагает проверку соблюдения процедуры проведения третейского разбирательства или действительности заключённого арбитражного (третейского) соглашения, в котором стороны предусмотрели и конкретизировали ситуации, при которых они передают спор на рассмотрение государственного суда.

Завершающий контроль проводится также при рассмотрении заявления о выдаче исполнительного листа на принудительное исполнение решения третейского суда или об отказе в этом (ст. 428 ГПК РФ).

И в случае оспаривания решения третейского суда, и в случае рассмотрения заявления о выдаче исполнительного листа на его принудительное исполнение проводится судебное заседание с исследованием в первом случае доказательств, касающихся обоснованности самого решения, во втором – обоснованности заявления. Самоинициативно запросить материалы третейского разбирательства суд не вправе. Это можно сделать только по ходатайству сторон (ст. 419, 420, 424, 425 ГПК РФ). Таким образом, вводятся неоправданные ограничения по предмету контроля, который связан с процессуальным поведением сторон. Неясно, как суду действовать в условиях, когда позиции сторон в данном вопросе расходятся? По нашему мнению, в интересах принятия законного и обоснованного решения районный суд должен иметь право запросить материалы третейского разбирательства не зависимо от мнения на этот счёт его сторон.

Заметим, что районный суд по заявлению одной из спорящих сторон отменяет решение третейского суда только по исчерпывающим основаниям, указанным в ст. 421 ГПК РФ, и отказывает в выдаче исполнительного листа на принудительное исполнение решения третейского суда также по исчерпывающим основаниям, указанным в ст. 426 ГПК РФ.

Одни из этих оснований сформулированы как обязательные для суда, другие – как необязательные, применяемые в зависимости от его усмотрения.

И в том и в другом случаях специально подчёркивается недопустимость переоценки обстоятельств, установленных третейским судом, или пересмотра вынесенного им решения по существу (ч. 6 ст. 420 и ч. 4 ст. 425 ГПК РФ).

Обращает на себя внимание, что основания для отмены решения третейского суда и для отказа в выдаче исполнительного листа идентичны, причём преюдиция здесь не учитывается.

Это позволяет проигравшей стороне попытаться избежать отрицательных для себя последствий посредством выбора одного из допускаемых законом способов защиты своих прав, наиболее приемлемого для неё, но также и посредством их совмещения: сначала подать заявление об оспаривании не устраивающего её решения, а при неудачном исходе дела сразу же подать заявление об отказе в выдаче исполнительного листа. Порядок действий может быть и обратным. При ситуации, когда удовлетворяется требование об отказе в выдаче исполнительного листа, сохраняется ранее вынесенное решение, которое становится незаконным. Как представляется, логичнее было бы не дублировать контрольные функции районного суда, а оставить лишь один вариант контроля, связанный с оспариванием решения третейского суда. Ведь, если лицо возражает против выдачи исполнительного листа, то оно не согласно именно с таким решением. При отмене решения был бы снят вопрос о выдаче исполнительного листа. При подтверждении решения была бы устранена попытка поставить его

под сомнение через опротестование выдачи исполнительного листа.

В отношении третейского суда, образованного для разрешения конкретного спора, предварительный контроль не предусмотрен. Никаких документов о его образовании в компетентный районный суд направлять не требуется (ч. 5 ст. 3 Закона № 102). Возможны только промежуточный и завершающий контроль. Почему законодатель демонстрирует разный подход к разным видам образуемых третейских судов, обладающих одинаковой компетенцией, непонятно? Ясно, что контроль соблюдения требований к образованию разового третейского суда при изложенной ситуации существенно затруднён, и не факт, что допущенные нарушения в этой части вообще будут выявлены. Соответственно, ещё в большей степени, чем при создании постоянно действующих третейских судов, возможны ситуации принятия решений незаконными составами разовых третейских судов. Применительно к ним также следует предоставить возможность районному суду проверять документы, оформляющие образование такого разового третейского суда до начала третейского разбирательства и в таком же порядке, как это предложено выше применительно к постоянно действующему третейскому суду.

Закон не предусматривает возможность апелляционного обжалования определения районного суда, принятого по делу об оспаривании решения третейского суда. В противном случае это было бы повторное рассмотрение дела, но уже судом государственным, что полностью исключало бы смысл обращения к третейскому разбирательству. Допускается кассационное обжалование указанного определения заинтересованной стороной (ч. 5 ст. 422 ГПК РФ).

Не подлежит апелляционному обжалованию и определение районного суда о выдаче или об отказе в выдаче исполнительного листа на принудительное исполнение решения третейского суда. Как и в предыдущем случае, такое определение можно обжаловать в кассационном порядке (ч. 5 ст. 427 ГПК РФ).

Термин «обжалование» применительно к кассации означает возможность исправления допущенных при предыдущем рассмотрения дела в районном суде процессуальных нарушений и нарушений норм материального права, причём речь идёт о существенных нарушениях, повлиявших на исход дела, без устранения которых невозможно восстановление нарушенных прав стороны третейского разбирательства (ст. 379.7 ГПК РФ). Очевидно, что при такой постановке вопроса обращаться в кассационную инстанцию по вопросам, связанным с третейским разбирательством, где вопрос о существенности нарушений оценивается судом по своему усмотрению, практически бесполезно. Статистика по таким делам вообще отсутствует.

Нет чёткости в действующем законодательстве в части, касающейся участников рассмотрения дел о содействии и контроле в отношении третейских судов. Анализ норм ГПК РФ позволяет говорить, что таковыми применительно к делам о содействии могут быть «лица, участвующие в третейском разбирательстве» (ч. 4 ст. 427.1). Исходя из приведённой формулировки видно, что речь идёт не только о сторонах дела. Кто, помимо них, может участвовать в таком разбирательстве, ГПК РФ в разделе 47.1, посвящённом данным отношениям, необходимых пояснений не даёт. В Законе № 102 говорится об участии в заседании суда только сторон третейского разбирательства или их представителей (ч. 2 ст. 27). Из анализа п. 14 ст. 2 Закона № 382 следует, что таким правом обладают стороны и лица, которые присоединились к арбитражу, но только, если это корпоративный спор.

Исходя из договорного характера третейского разбирательства, можно утверждать, что в нём могут участвовать только те, кто заключил арбитражное (третейское) соглашение, то есть стороны, а также все те, кто поименован в соглашении в соответствующем качестве (свидетели, специалисты, эксперты, переводчики, представители). Все эти участники третейского разбирательства должны быть указаны в соглашении до момента формирования третейского суда. Допущение внесения в этой части изменений в соглашение в ходе ведущегося процесса чревато его затягиванием и тем самым утратой им одного из главных своих достоинств – быстроты рассмотрения спора. Сказанное целиком и полностью относится к третьим лицам без самостоятельных требований. Заинтересованность участия этой категории лиц в рассмотрении спора в третейском суде обусловлено тем, что его результаты могут затронуть их интересы. Реализовать свою заинтересованность они могут только, если стороны согласятся допустить их в процесс и обговорят их права и обязанности в третейском соглашении.

С учетом приведённых суждений, подавать заявления в районный суд о содействии вправе не все участники третейского разбирательства, а только его стороны. Соответственно, ч. 4 ст. 427 ГПК РФ необходимо в этом отношении скорректировать.

Относительно участников рассмотрения дела о контроле в отношении третейских судов законодатель более чёток. Так, подать заявление об оспаривании решения третейского суда могут стороны, лица, не участвовавшие в третейском разбирательстве, но о правах и обязанностях которых третейский суд вынес решение, а также прокурор в случаях, когда граждане по уважительным причинам сами не могут оспорить решение третейского суда (ст. 418 ГПК РФ). Никто другой таким правом не обладает, в том числе и третьи лица, включённые с обоюдного согласия сторон в арбитражное (третейское) соглашение.

Подать заявление о выдаче исполнительного листа на принудительное исполнение решения

третейского суда вправе только сторона третейского разбирательства, в пользу которой это решение состоялось (ст. 423 ГПК РФ).

Таким образом, анализ правового регулирования функции оказания содействия и контроля в отношении третейского суда позволяет утверждать, что действующее в этой части законодательство нуждается в дальнейшем совершенствовании как в части юридической техники, так и содержания. Высказанные в этом отношении рекомендации позволят в большей степени гарантировать права лиц, обращающихся к третейскому разбирательству по поводу возникшего между ними гражданско-правового спора, и, соответственно, повысить востребованность такого разбирательства, которая остаётся пока что невысокой.

Литература

Ерёмин В. Война за третейские суды: реинкарнация. https://www.vedomosti.ru/opinion/articles/2020/05/24/830953-treteiskie-sudi (дата обращения: 3 августа 2023 года)

2. Клеандров М. И. Третейские суды по разрешению экономических споров. / М. И. Клеандров. Тюмень, 2000. — С. 64.

3. Колесникова Е. А. Институт содействия третейским судам: новая проблема или решение. / Е. А. Колесникова. // Отечественная юриспруденция. - 2017. - №5 (19). Том 2. – С. 75-78.

4. Латыев А. Н. Третейский суд как инструмент злоупотреблений. https://www.intellectpro.ru/press/works/treteyskiy_sud_kak_instrument_zloupotrebleniy/(дата обращения: 10 августа 2023 года).

5. Носырева Е. И. Правовая природа и особенности производства по делам, связанным с выполнением судами функций содействия в отношении третейских судов. https://wiselawyer.ru/poleznoe/102091-pravovaya-priroda-osobennosti-proizvodstva-delam-svyazannym-vypolneniem (дата обращения: 25 июля 2023 года).

6. Обзор практики рассмотрения судами дел, связанных с выполнением функций содействия и контроля в отношении третейских судов и международных коммерческих арбитражей. https://www.vsrf.ru/documents/all/27518/ (дата обращения: 4 августа 2023 года).

7. Реорганизация системы третейских судов в российской федерации https://xn----8sbnmfccgimgcjzff.xn--p1ai/articles/uk-rf/reorganizatsiya-sistemy-tretejskih-sudov-v-rossijskoj-federatsii.html (дата обращения: 4 августа 2023 года).

8. Статистика рассмотрения дел судами РФ в 2020 году. http://www.cdep.ru/index.php?id=79&item=5670 (дата обращения: 4 августа 2023 года).

9. Терехова, Л.А Некоторые тенденции развития гражданского процессуального законодательства в России / Л. А. Терехова // Теоретико- прикладные проблемы реализации и защиты субъективных прав в контексте инновационного социально-экономического развития общества. Минск: Белорусский государственный университет. 2018. - С.561-565.

10. Скворцов О.Ю. Комментарий к Федеральному закону «О третейских судах в Российской Федерации». / О. Ю. Скворцов. Москва, Омега-Л, 2003. - С. 286.

11. Худайкина Т. В., Салихова Л. Н. Третейское разбирательство в России: насущные проблемы и перспективы совершенствования. / Т. В Худайкина, Л. Н. Салихова. // Юридические записки. – 2015. - № 1. – С. 7-13.

ОБ ИСТОРИЧЕСКОМ ЗНАЧЕНИИ ТРАДИЦИОННЫХ ЦЕННОСТЕЙ В РОССИИ

Аманкаева Оксана Хараевна
доцент кафедры конституционного права им. Н.В. Витрука РГУП, кандидат юридических наук, доцент
Сердюк Анна Владимировна
заместитель заведующего, доцент кафедры истории права и государства РГУП, кандидат юридических наук

DOI: 10.31618/ESU.2413-9335.2023.2.112.1885

АННОТАЦИЯ

В статье проанализирован Указ Президента РФ от 9 ноября 2022 г. № 809 «Об утверждении Основ государственной политики по сохранению и укреплению традиционных российских духовно-нравственных ценностей» и следующих за ним решений в данной сфере.

ANNOTATION

The article analyzes the Decree of the President of the Russian Federation of November 9, 2022 No. 809 «On approval of the Fundamentals of State Policy for the Preservation and Strengthening of Traditional Russian Spiritual and Moral Values» and subsequent decisions in this area.

Ключевые слова: традиционные духовно-нравственные ценности; Президент, указ.

Keywords: traditional spiritual and moral values, President, decree.

В ноябре 2022 года В.В. Путин подписал Указ «Об утверждении Основ государственной политики по сохранению и укреплению традиционных российских духовно-нравственных ценностей». Документ интересен для изучения, так как ранее данное понятие было довольно размытым, а теперь же имеет чёткие рамки.

В качестве определения понятия «традиционные ценности» используется следующая формулировка: «нравственные ориентиры, формирующие мировоззрение граждан России, передаваемые от поколения к поколению, лежащие в основе общероссийской гражданской идентичности и единого культурного пространства страны, укрепляющие гражданское единство, нашедшие свое уникальное, самобытное проявление в духовном, историческом и культурном развитии многонационального народа России»[1]. Отныне «традиционные духовно-нравственные ценности» являются обобщением конкретных понятий: достоинство; права и свободы человека; патриотизм; гражданственность; служение Отечеству и ответственность за его судьбу; высокие нравственные идеалы, созидательный труд; приоритет духовного над материальным; коллективизм; взаимопомощь и взаимоуважение; единство народов России и так далее.

Также Президент заявил, что православие играет «особую роль» в формировании традиционных ценностей, однако в Указе сказано о большом вкладе всех основных конфессий страны: христианства, ислама, буддизма и т. д.

В большей мере Указ повлияет на такие сферы как: образование, наука, работа с молодёжью, культура, СМИ.

В документе указаны определённые вещи, угрожающие нашим традиционным ценностям (терроризм; отдельные СМИ; недружественные государства; ряд транснациональных корпораций и др.), а также способы борьбы с ними.

Противостоять замещению нашей культуры и отрицанию позитивного вклада России в мировую историю предлагается следующим образом:

- сохранение и укрепление традиционных ценностей что послужит «скелетом» всех последующих реформ в сфере образования, СМИ и так далее;

- поддержка со стороны государства культурных и образовательных проектов, пропагандирующих традиционные ценности;

- повышение эффективности научных, образовательных институтов в целях борьбы с «переписыванием истории»;

- активизация роли правоохранительных органов по профилактике и пресечению противоправных действий, направленных на распространение деструктивной идеологии.

В Государственной Думе была создана межфракционная рабочая группа законодательной реализации государственной политики в сфере сохранения и укрепления традиционных российских духовно-нравственных ценностей. Организация данной группы произошла по инициативе вице-спикера Государственной Думы, представителя партии «Единая Россия» А. Ю. Кузнецовой. Она её и возглавила.

На данный момент в состав рабочей группы входят 22 депутата из пяти политических партий. По актуальным данным, группа должна проводить проверку законопроектов, внесённых в Госдуму, на предмет их соответствия Указу Президента о традиционных ценностях, проводить мониторинг правоприменительной практики, а также выдвигать предложения и анализировать преимущества и проблемы обозначенной сферы[2].

Также рассматривается возможность создания подгрупп, которые будут заниматься отдельными, узконаправленными вопросами: принципами сохранения традиционных ценностей в образовании, СМИ, культуре и т. п. Например, 4 апреля 2023 г. было проведено первое заседание рабочей группы «Реализация государственной политики по сохранению и укреплению традиционных семейных ценностей, воспитанию и образованию детей и молодежи». По итогам заседания принято решение провести «круглые столы» на темы: «Организация воспитательной и просветительской работы по защите и укреплению традиционных духовно-нравственных ценностей в образовательных организациях» (20 апреля 2023 г.), «Правовое положение

многодетных семей в Российской Федерации (17 мая 2023 г.), прием в Государственной Думе многодетных семей из всех федеральных округов Российской Федерации, посвященный Дню семьи, любви и верности[3].

---

[1] Указ Президента РФ от 9 ноября 2022 г. № 809 «Об утверждении Основ государственной политики по сохранению и укреплению традиционных российских духовно-нравственных ценностей» // Официальный интернет-портал правовой информации http://pravo.gov.ru, 09.11.2022

[2] В Думе создали рабочую группу по сохранению духовно-нравственных ценностей. Новость от 18.01.2023 // Сайт информационного агентства ТАСС. Режим доступа: https://tass.ru/obschestvo/16831163 (дата обращения 03.07.2023)

[3] Председатель Комитета Нина Александровна Останина в рамках деятельности Межфракционной рабочей группы по законодательной реализации государственной политики в сфере сохранения и укрепления традиционных российских духовно-нравственных ценностей провела первое заседание рабочей группы «Реализация государственной политики по сохранению и укреплению традиционных семейных ценностей, воспитанию и образованию детей и молодежи» // Сайт Комитета Государственной Думы Федерального Собрания РФ по вопросам семьи, женщин и детей. Режим доступа: http://komitet2-

В рамках реализации Указа Президента РФ от 9 ноября 2022 г. № 809 28 марта 2023 года Комитет Государственной Думы по вопросам семьи, женщин и детей провел «круглый стол» на тему: «Сельские семьи, как хранители традиционных духовно-нравственных ценностей Российской цивилизации».

Глава Комитета Н.А. Останина подчеркнула, что при получении семьями, живущими в сельской местности, «единого» пособия необходимо отменить проведение комплексной оценки нуждаемости, включающей в себя, в том числе, оценку имущества и уровня дохода семьи.

Нина Александровна обозначила необходимость сохранения и транслирования основ духовности и нравственности, которые существуют в сельских семьях.

В рамках мероприятия состоялось обсуждение современных подходов к укреплению традиционных духовно-нравственных ценностей в сфере образования и использованию опыта передачи устоявшихся традиций в сельских семьях.

По итогам заседания будет выпущено печатное издание, выключенное в План выпуска изданий Государственной Думы Федерального Собрания Российской Федерации в 2023 году [4].

В Общественной палате Российской Федерации предложили заключать соглашения по защите традиционных ценностей в регионах России. По мнению главы комиссии Общественной палаты РФ по демографии, защите семьи, детей и традиционных семейных ценностей С.И. Рыбальченко, данная инициатива должна быть реализована, так как «важно, чтобы мы не просто подписывали соглашения, а обсуждали и понимали, что у нас есть те общие традиционные семейные ценности, на которых мы можем выстраивать отношения взаимодействия всех традиционных религий, национальностей, культур и защищать их вместе». Воронежская область — пятый регион, в котором подписано подобное соглашение. Первым таким регионом стала Еврейская автономная область. Документ был подписал на Первом дальневосточном этноконфессиональном семейном форуме «Территория согласия». Также соглашение было подписано с Московской областью, Республикой Саха (Якутия), Новосибирской областью[5].

А.Е. Хинштейн, председатель комитета Государственной Думы по информационной политике, информационным технологиям и связи в своем Telegram-канале сообщил, что первое административное дело по новой статье о пропаганде ЛГБТ в России было возбуждено в отношении издательства «Popcorn Books». Дело было запущено после того, как А.Е, Хинштейн лично обратился в МВД. Ведомство сообщило, что ведётся расследование по двум статьям: ст. 6.21 КоАП РФ (Пропаганда нетрадиционных сексуальных отношений и (или) предпочтений, смены пола) и ст. 20.1 КоАП РФ (мелкое хулиганство). Причиной обращения стали поправки в КоАП РФ о запрете пропаганды ЛГБТ, а сам Хинштейн назвал Popcorn Books «флагманом пропаганды ЛГБТ» в современной России[6]. Примечательно, что издательство не только не перестало публиковать новый провокационный материал, но и поместило на обложки цитаты из 29 статьи Конституции РФ, в которой говорится о свободе слова и запрете цензуры.

Данная компания стала известна широкому кругу людей после выпуска скандальной книги «Лето в пионерском галстуке». Хинштейн определил книгу как недопустимую и назвал её «книгой-провокацией». Интересно, что произведение нацелено на читателя-подростка (14–18 лет). Закон в отношении пропаганды ЛГБТ предусматривает крупные штрафы и возможность депортации иностранных граждан за территорию страны в случае нарушения его положений.

Также после принятия данного закона, интернет-магазины и различные сервисы стали массово отказываться от «запретной литературы». Маркетплейс «Ozon» снял с продажи все подобные предложения, в стороне не остались и книжные онлайн-магазины («Литрес», «Лабиринт» и т.д).

Если издательство после введения запрета на пропаганду ЛГБТ продолжило выпуск книг с подобной тематикой, то это может привести к возбуждению дела об административном правонарушении, считает К.Э. Добрынин, старший партнёр коллегии адвокатов «Pen & Paper». Кроме того, появление ссылок на свободу слова и запрет цензуры на обложках книг может косвенно свидетельствовать об отказе издательств от

6.km.duma.gov.ru/Novosti_Komiteta/item/28489694/ (дата обращения 17.10.2023)

[4] В Государственной Думе обсудили современных подходов к укреплению традиционных духовно-нравственных ценностей в сфере образования и использованию опыта передачи устоявшихся традиций в сельских семьях в рамках «круглого стола» состоится обсуждение на тему: «Сельские семьи как хранители традиционных духовно-нравственных ценностей Российской цивилизации», состоявшегося на площадке Комитета по вопросам семьи, женщин и детей // Сайт Комитета Государственной Думы Федерального Собрания РФ по вопросам семьи, женщин и детей. Режим доступа: http://komitet2-6.km.duma.gov.ru/Novosti_Komiteta/item/28489490/ (дата обращения 17.10.2023)

[5] См. «Традиционные ценности — объединяющее нас достояние» — Сергей Рыбальченко // Сайт Общественной палаты Российской Федерации. Режим доступа: https://www.oprf.ru/news/traditsionnye-tsennosti--obedinyayushchee-nas-dostoyanie--sergey-rybalchenko (дата обращения 17.10.2023)

[6] Telegram-канал депутата Госуддумы Александра Хинштейна. Режим доступа: https://t.me/Hinshtein (дата обращения 17.10.2023)

дополнительной экспертизы содержания произведений.

Иванова Е.Г., старший юрист бюро адвокатов «Де-юре» считает, что положительное описание однополых отношений в произведении – это не во всех случаях пропаганда. Реклама и пиар подобных книг могут относиться к пропаганде, однако, по мнению Е.Г. Ивановой, если читатель предупреждён о содержании и является совершеннолетним – он должен иметь свободный выбор в плане литературы[7].

Вероятно, суд будет ориентироваться на экспертное исследование опубликованных текстов, чтобы определить, содержится ли в них запрещенное законом содержание, включающее признаки нетрадиционных сексуальных установок, их привлекательности, сопоставления традиционных и нетрадиционных отношений по социальной роли. Это подтвердил К.Э. Добрынин. Однако, поскольку речь идет о художественных текстах, необходимо учитывать жанровую и тематическую специфику произведения, чтобы правильно определить его смысловую направленность.

Добрынин К.Э. также подчеркнул, что отличие мнения авторов и мировоззрения персонажей является необходимой предпосылкой для обоснованной правовой квалификации таких текстов как запрещенная законом пропаганда. Он убежден, что невозможно применять критерии пропаганды к художественным произведениям с точки зрения как здравого смысла, так и духа права. Если бы это было так, то нужно было бы запретить и наказать авторов и издателей многих произведений мировой и русской классики. Он заявил, что неопределенные и расплывчатые формулировки закона позволяют правоохранительным органам и судам не углубляться в оценку художественных произведений и привлекать к ответственности издательство за факт повествования об однополых отношениях и вопросах самоидентификации.

Иванова Е.Г. выразила опасение, что при вынесении решения по этим делам можно наказать издательства и ограничить издание и распространение книг с ЛГБТ-тематикой. Она отметила, что до внесения изменений в статью 6.21 КоАП РФ Конституционный и Верховный Суды занимали правовую позицию о необходимости различения информирования и пропаганды (агитации), где последняя понимается как совокупность действий, побуждающих или имеющих целью побудить субъектов правовых отношений к определенному поведению.

Сохранение традиционных ценностей в Российской Федерации очень важно, ведь установленные нормы должны помочь сохранить связь с прошлым, повысить ответственность человека перед нацией и государством и сформировать общественный дух. Указ является стратегическим документом, определяющим вектор развития общества на последующие годы и влияющим на все стороны жизни россиян.

Список источников:

Указ Президента РФ от 9 ноября 2022 г. № 809 «Об утверждении Основ государственной политики по сохранению и укреплению традиционных российских духовно-нравственных ценностей» // Официальный портал правовой информации http://publication.pravo.gov.ru/Document/View/0001202211090019 . дата публикации: 09.11.2022

Telegram-канал депутата Госдумы Александра Хинштейна https://t.me/Hinshtein

Сайт информационного агентства ТАСС https://tass.ru/obschestvo/16283057/amp

Сайт Комитета Государственной Думы Федерального Собрания РФ по вопросам семьи, женщин и детей. Режим доступа: http://komitet2-6.km.duma.gov.ru

[7] Что известно о первом деле по новой статье за пропаганду ЛГБТ в России // Сайт газеты «Ведомости» Режим доступа: https://www.vedomosti.ru/society/articles/2023/01/10/958516-pervom-dele-propagandu-lgbt (дата обращения 17.10.2023)

ПРОБЛЕМЫ ПРАВОВОГО ПОЛЯ, КОТОРЫЕ НЕОБХОДИМО ЗНАТЬ И УЧИТЫВАТЬ РАБОТАДАТЕЛЯМ И СОИСКАТЕЛЯМ

Серикбаева С.Е.
Магистрант образовательной программы 7М04157 " Деловое администрирование (EMBA)",
УО Каспийский общественный университет

LEGAL PROBLEMS THAT EMPLOYERS AND APPLICANTS NEED TO KNOW AND CONSIDER

S.Y. Serikbayeva
Master's student of educational programme 7M04157 "Business Administration (EMBA)",
EI Caspian University,
Kazakhstan, 050021/A25E0G3, Almaty, 85a Dostyk str.

АННОТАЦИЯ

В настоящей статье автором предлагается анализ ряда правовых проблем, с которыми, как показывает практика, наиболее часто сталкиваются в Республике Казахстан работодатели и соискатели на должность. Автор приводит в работе свои размышления на предмет возможных способов их разрешения. Таким образом, данная статья посвящена актуальным организационно-управленческим и правовым вопросам в системе найма и отбора профессиональных кадров, так как в ней рассматриваются некоторые проблемы, которые чаще всего возникают в данной сфере. Автором, в данной статье выявлены правовые и делопроизводственные проблемы, возникающие в процессе найма и отбора персонала.

ABSTRACT

In this article, the author offers an analysis of a number of legal problems that, as practice shows, are most often encountered by employers and job applicants in the Republic of Kazakhstan. The author provides his thoughts on possible ways to resolve them. Thus, this article is devoted to current organizational, managerial and legal issues in the system of recruitment and selection of professional personnel, as it examines some of the problems that most often arise in this area. The author, this article identifies legal and clerical problems that arise in the process of recruitment and selection of personnel.

Ключевые слова: правовое регулирование, трудовой договор, подбор сотрудников, Трудовой кодекс Республики Казахстан, проблемы правового поля.

Key words: legal regulation, employment contract, selection of employees, Labor Code of the Republic of Kazakhstan, problems of the legal field.

Введение

В деятельности любой фирмы, любой компании подбор и найм сотрудников на работу играет весьма важную роль. При этом, существует множество методик, техник оценки возможных кандидатов при приеме на работу, определенных критериев. Но, как показывает практика, мало внимания уделяется именно правовому регулированию приема на работу сотрудников. Республика Казахстан, как светское правовое государство, уделяет должное внимание защите прав сотрудников и работодателей. Между тем, сам вопрос правового регулирования внутри фирмы не является достаточно важным направлением для изучения, о чем, впоследствии возникает сожаление, когда появляются конкретные проблемы в правовом поле. Наниматели должны более полно изучать и исследовать вопрос обеспечения кадровой безопасности, учиться распознавать рискогенных потенциальных соискателей, так как их внедрение в компанию может угрожать ущербом материальных активов предприятия.

Цель исследования

Цель данной статьи – раскрыть особенности непосредственно правового регулирования подбора и найма персонала в компанию.

Материал и методы исследования

Материалом для исследования послужили результаты изучения материалов официальных источников, журналов, газет, законодательства, правовой практики.

Результаты исследования и их обсуждение

Трудовой Кодекс Республики Казахстан предъявляет определённые требования, которые должен соблюдать работодатель при приеме, оценке и подборе соискателей на должность [1]. Но, Трудовой Кодекс Республики Казахстан устанавливает лишь общие рамки в отношении процедуры при приеме на работу, и их основная задача: защитить соискателя от неправомерных действий работодателя. В специально предусмотренных случаях работодатель обязан заключать трудовой договор с работником, например, в случае приёма на работу сотрудника, переведенного от другого работодателя в течение одного месяца со дня увольнения и др. Во всех других случаях работодатель вправе отказать в заключении трудового договора с работником. Но в то же время запрещается необоснованный отказ в заключении трудового договора.

В случае не соблюдения норм законодательства Республики Казахстан, соискатель, которому отказано в заключении трудового договора, в праве требовать от работодателя причину отказа в письменной форме. Разумеется, в процессе приема работников

работодатель вправе устанавливать любые процедуры, связанные с проверкой деловых качеств кандидата. Некоторые из них регулируются административным или трудовым законодательством Республики Казахстан, а некоторые соответствуют лишь общим правовым требованиям о запрещении дискриминации, принудительного труда, защите персональных данных и др.

Необходимо отметить, что одно из правовых действий - ведение кадровых документов в соответствии с установленными правилами обеспечивает организациям защиту от штрафов государственных органов и от трудовых споров с работниками. Кадровое делопроизводство занимается процедурой оформления приема персонала на работу. Обязательное требования - документационное обеспечение при наборе, подборе и найме кадров проводится только уполномоченным лицом. При этом, состав необходимых документов устанавливается на базе законодательства Республики Казахстан. Различают необходимые, рекомендуемые и возможные перечни документов. В этот перечень входят документы: локально-нормативные, распорядительные, информационно-расчетные, журналы учета и контроля.

Одним из важных аспектов является тот, что каждый новый сотрудник знакомится со всеми внутренними локальными нормативными актами, касающимися его деятельности. Одним из таких документов являются правила внутреннего трудового распорядка. Но, главным документом в реализации основной задачи отдела кадров является трудовой договор, который представляет собой соглашение между работниками и работодателем.

Именно в трудовом договоре описаны основные положения и пункты, именно по трудовому договору работник обязуется выполнять определенные действия «…согласно штатному расписанию и конкретным должностным инструкциям по определенной специальности, квалификации или должности подчинением внутреннему трудовому распорядку, а работодатель обязуется выплачивать работнику заработную плату и обеспечивать условия труда, предусмотренные законодательством о труде, коллективным договором и соглашением сторон» [2].

Таким образом, правовое обеспечение работы отдела кадров любой фирмы и предприятия в процессе найма персонала, состоит в «…использовании средств и форм юридического воздействия на органы и объекты кадровой службы с целью достижения эффективной деятельности предприятия, а специфика данной отрасли связана с четкой регулировкой прав и обязанностей всех участников трудовых отношений, в то время как в условиях рыночной экономики сфера локального регулирования неуклонно расширяется» [3].

Проведенный анализ основных нормативных актов Республики Казахстан показывает, что при оформлении приёма на работу граждан государство налагает на работодателя дополнительные обязанности, за неисполнение судом которых налагаются соответствующие штрафы.

Представим список возможных видов нарушений, имеющих место быть в рамках анализируемой нами темы.

Первое нарушение – с работником не заключен трудовой договор и не выдан на руки его экземпляр. В этом случае работодателем нарушается норма ст. 33 Трудового Кодекса Республики Казахстан. Нужно отметить, что в «…случае отсутствия и (или) оформления трудового договора ненадлежащим образом по вине работодателя, он несет ответственность в порядке, установленном ст. 86 Кодекса Республики Казахстан об административных нарушениях» [4].

Второе важное нарушение, которое необходимо учитывать, чтобы избежать дальнейшие проблемы – это когда в трудовом договоре отсутствуют существенные условия, которые, согласно ст. 28 ТК РК, должны обязательно содержаться. В частности это касается обязательных пунктов о режиме рабочего времени, условиях оплаты труда, гарантий и компенсаций, отпуска.

Юристам компании и работодателю важно учитывать еще один аспект – это обязательное ознакомление работника с правилами трудового распорядка и иными актами, которые связаны с его трудовой функцией. «Работодатель, согласно пп. 6 п. 2 ст. 23 ТК РК, обязан знакомить работника с правилами трудового распорядка, иными актами работодателя, имеющими непосредственное отношение к работе (трудовой функции) работника, и коллективным договором» [5].

Нужно упомянуть и такое частое нарушение как оплата труда. По законодательству Республики Казахстан заработная плата работникам должна выплачиваться не реже одного раза в месяц, а при прекращении трудового договора выплата сумм, причитающихся работнику от работодателя, производится не позднее трех рабочих дней после его прекращения (ст. 113 ТК РК).

Подводя итоги всему вышесказанному, нужно отметить следующее.

При нарушении трудового законодательства, работник имеет право обратиться к государственному инспектору по труду по месту жительства или по месту нахождения работодателя с жалобой о фактах нарушения трудового законодательства либо в судебные органы [6]. В случае нарушения условий трудового договора работник может обратиться в уполномоченный орган инспекции труда с жалобой о нарушении трудового законодательства.

Для работодателя в случае нарушений, предусмотрена ответственность. Об этом необходимо помнить как руководству фирмы / компании / предприятия, так и юридическому отделу [7].

Так, например, работодателю грозит уголовная ответственность. Согласно ст. 152

Уголовного кодекса Республики Казахстан, ответственность в сфере трудовых отношений наступает за совершение преступления, т.е. деяния, содержащего все признаки состава преступления, предусмотренного законодательством. Данный вид ответственности наступает за незаконное прекращение трудового договора с работником, неисполнение решения суда о восстановлении на работе, а равно иное нарушение трудового законодательства, повлекшее причинение существенного вреда правам и законным интересам граждан; за необоснованный отказ от заключения или прекращения трудового договора с женщиной по мотивам ее беременности или необоснованный отказ от заключения или прекращения трудового договора с женщиной, имеющей детей до трех лет, по этим мотивам, а равно необоснованный отказ от заключения или прекращения трудового договора с инвалидом по мотивам его инвалидности либо несовершеннолетним по мотивам его несовершеннолетия.

Также работодателю может грозить и административная ответственность. При этом, в отличие от уголовной, административное взыскание на работодателя может быть наложено за нарушение трудового законодательства независимо от того, причинило ли это нарушение существенный вред правам и законным интересам работника или нет. Согласно ст. 86 КоАП РК, за нарушение трудового законодательства работодателей привлекают к крупным штрафам.

Выводы (заключение)

На практике всё чаще встречаются случаи, когда должность принимают людей «по знакомству», которые часто не соответствуют занимаемым должностям, поэтому необходимо улучшить контроль за соблюдением правовых норм при приёме работников. И, разумеется, здесь очень важно именно – соблюдение законодательства Республики Казахстан, так как в случае обнаружения нарушений бизнес ждут серьезные юридические и финансовые последствия, а его руководители будут нести ответственность за совершенные противоправные действия.

Нужно отметить, что на сегодняшний день, благодаря электронному документообороту формируются все необходимые документы с учетом юридических тонкостей и изменений в законодательстве Республики Казахстан. Руководитель организации получает возможность снижения рисков относительно соблюдения правовых аспектов, и у проверяющих органов не возникает претензий к организации и ее руководству.

Список литературы

1 Трудовой кодекс Республики Казахстан от 23 ноября 2015 года № 414-V (с изменениями и дополнениями по состоянию на 03.09.2023 г.) https://online.zakon.kz/Document/?doc_id=31577399 (дата обращения: 8.09.2023).

2 Жукова А.Д. Правовое регулирование подбора, оценки и приема работников на работу в коммерческой организации // Молодой ученый. – 2020. – № 50 (340). – С. 284-285. – URL: https://moluch.ru/archive/340/76331/ (дата обращения: 8.09.2023).

3 Чумаченко А. Правовые проблемы при найме иностранных специалистов в Казахстане и пути их устранения // https://journal.zakon.kz/4578077-pravovye-problemy-pri-najjme.html (дата обращения: 8.09.2023).

4 Кодекс Республики Казахстан об административных правонарушениях от 5 июля 2014 года № 235-V (с изменениями и дополнениями по состоянию на 12.09.2023 г.) https://online.zakon.kz/Document/?doc_id=31577399 (дата обращения: 13.09.2023).

5 Утенгалиева Д.К. Методы кадрового набора, отбора и подбора: сущность и классификация // Научные исследования: теория, методика и практика. 2017. С. 191

6 Маковецкая К.С. Организационно-управленческие и правовые отношения в сфере регулирования процесса найма и отбора профессиональных кадров // Молодой ученый. – 2018. – № 40 (226). – С. 141-144. – URL: https://moluch.ru/archive/226/52947/ (дата обращения: 13.09.2023).

7 Шеншина О.С. Нормативно-правовые аспекты организации и регулирования деятельности функционального подразделения отдела кадров / О. С. Шеншина, А. В. Брякина // Научный альманах. 2016. № 9–2 (23). С. 269

Евразийский Союз Ученых.
Серия: экономические и юридические науки

Ежемесячный научный журнал

№ 9 (112)/2023 Том 1

ГЛАВНЫЙ РЕДАКТОР

Макаровский Денис Анатольевич
AuthorID: 559173
Заведующий кафедрой организационного управления Института прикладного анализа поведения и психолого-социальных технологий, практикующий психолог, специалист в сфере управления образованием.

РЕДАКЦИОННАЯ КОЛЛЕГИЯ

- **Минаев Валерий Владимирович**

AuthorID: 493205
Российский государственный гуманитарный университет, кафедра мировой политики и международных отношений (общеуниверситетская) (Москва), доктор экономических наук

- **Попков Сергей Юрьевич**

AuthorID: 750081
Всероссийский научно-исследовательский институт труда, Научно-исследовательский институт труда и социального страхования (Москва), доктор экономических наук

- **Тимофеев Станислав Владимирович**

AuthorID: 450767
Российский государственный гуманитарный университет, юридический факультет, кафедра финансового права (Москва), доктор юридических наук

- **Васильев Кирилл Андреевич**

AuthorID: 1095059
Санкт-Петербургский политехнический университет Петра Великого, Инженерно-строительный институт (Санкт-Петербург), кандидат экономических наук

- **Солянкина Любовь Николаевна**

AuthorID: 652471
Российский государственный гуманитарный университет (Москва), кандидат экономических наук

Статьи, поступающие в редакцию, рецензируются. За достоверность сведений, изложенных в статьях, ответственность несут авторы. Мнение редакции может не совпадать с мнением авторов материалов. При перепечатке ссылка на журнал обязательна. Материалы публикуются в авторской редакции.

Журнал зарегистрирован Федеральной службой по надзору в сфере связи, информационных технологий и массовых коммуникаций.

Художник: Валегин Арсений Петрович
Верстка: Курпатова Ирина Александровна

Адрес редакции:
198320, Санкт-Петербург, Город Красное Село, ул. Геологическая, д. 44, к. 1, литера А
E-mail: info@euroasia-science.ru ;
www.euroasia-science.ru

Учредитель и издатель ООО «Логика+»
Тираж 1000 экз.