

Научный журнал
Вестник экономики и права
Bulletin of economics and
law

электронное периодическое научное издание

№ 109, Ноябрь 2025

No. 109, November 2025

ISSN 3 0 3 4 - 3 4 7 X

Регистрационный номер СМИ: ЭЛ № ФС 77 - 77158 от 10.12.2019

Дата выхода в свет: 30.11.2025

Учредитель: ООО «Эпомен»

Адрес редакции: 350073, Краснодарский край, г. Краснодар, п. Краснодарский, проезд
2-й Апшеронский, д. 11а

Адрес электронной почты: info@epomen.ru

© ООО «Эпомен», 2025

Состав редакции журнала

Главный редактор:

Усенко Сергей Валентинович, канд. юрид. наук, доцент

Редакторы тематических разделов:

Экономические науки

Мельников Александр Борисович, д-р экон. наук, профессор

Глинский Владимир Васильевич, д-р экон. наук, профессор

Андропова Инна Витальевна, д-р экон. наук, профессор

Тюпаков Константин Эдуардович, д-р экон. наук, профессор

Тебекин Алексей Васильевич, д-р экон. наук, д-р техн. наук, профессор

Бурда Алексей Григорьевич, д-р экон. наук, профессор

Юридические науки

Бочкарева Екатерина Александровна, д-р юрид. наук, профессор

Дашин Алексей Викторович, д-р юрид. наук, канд. ист. наук, профессор

Дерюгина Татьяна Викторовна, д-р юрид. наук, профессор

Дикаев Салман Умарович, д-р юрид. наук, профессор

Кузнецов Александр Павлович, д-р юрид. наук, профессор

Курдюк Петр Михайлович, д-р юрид. наук, профессор

Мамитова Наталия Викторовна, д-р юрид. наук, профессор

Поздняков Александр Николаевич, д-р юрид. наук, профессор

Сапфинова Аполлинария Александровна, д-р юрид. наук, доцент

Халифаева Анжела Курбановна, д-р юрид. наук, профессор

Хужин Альфир Мисхатович, д-р юрид. наук, профессор

Чеговадзе Людмила Алексеевна, д-р юрид. наук, профессор

Хилюта Вадим Владимирович, д-р юрид. наук, доцент

Яковец Евгений Николаевич, д-р юрид. наук, профессор

Фруслов Данил Геннадьевич, генеральный директор Некоммерческого партнерства «Национальный общественный комитет “Российская семья”».

Помощник главного редактора: Горбоносова Анастасия Игоревна

Младшие редакторы: Иванова Виктория Александровна, Павлов Олег Сергеевич,

Устинова Екатерина Алексеевна

Содержание

Мировая экономика

Наливайко Г. М.

Изучение социо-культурного фактора в плоскости цивилистических наук (стр. 6-14)

Шевченко О. В., Саврас С. А., Толстик А. А.

Особенности реализации процесса цифровой трансформации сферы услуг (стр. 15-23)

Региональная и отраслевая экономика

Тебекин А. В., Серяков Г. Н.

Преемственность технологических укладов как фундамент эффективного развития национальной промышленности в условиях глобальной конкуренции (стр. 24-39)

Публично-правовые (государственно-правовые) науки

Фруслов Д. Г., Фруслов И. Г.

Семья как ядро гражданской идентичности: переосмысление репродуктивного поведения в условиях технологической трансформации (стр. 40-50)

Чуева А. С., Куртумерова Э. Э.

Правовой режим «цифрового профиля» гражданина как объекта и инструмента реализации функций государственного управления: вопросы эффективности и безопасности (стр. 51-57)

Частно-правовые (цивилистические) науки

Балдин А. К.

Корпоративный договор как инструмент обеспечения баланса интересов участников корпоративных отношений (стр. 58-65)

Танага А. Н.

Распределение компетенций судов общей юрисдикции в защите интеллектуальных прав (стр. 66-71)

Уголовно-правовые науки

Головачук О. С.

Прекращение уголовных дел в связи с применением иной меры уголовно-правового характера в виде судебного штрафа: проблемы и пути их решения (стр. 72-76)

Серета С. П.

Понятие и сущность свободы совести и свободы вероисповедания как основного права человека и гражданина в учреждениях уголовно-исполнительной системы России (стр. 77-86)

Яковец Е. Н.

О взаимодействии оперативных подразделений с органами предварительного расследования (стр. 87-98)

Яшков С. А.

Квалификация получения взятки за общее покровительство или попустительство по службе: обзор практического примера (стр. 99-103)

Table of Contents

Global economy

Nalivaiko G. M.

Study of the Socio-Cultural Factor in the Plane of Civil Sciences (pp. 6-14)

Shevchenko O. V., Savras S. A., Tolstik A. A.

Features of the Implementation of the Digital Transformation Process in the Service Sector (pp. 15-23)

Regional and sectoral economics

Tebekin A. V., Seryakov G. N.

Continuity of Technological Structures as a Foundation for the Effective Development of National Industry in the Context of Global Competition (pp. 24-39)

Public law

Fruslov D. G., Fruslov I. G.

Family as the Core of Civil Identity: Rethinking Reproductive Behavior in the Context of Technological Transformation (pp. 40-50)

Chueva A. S., Kurtumerova E. E.

The Legal Regime of a Citizen's "Digital Profile" as an Object and Tool for Implementing Public Administration Functions: Issues of Efficiency and Security (pp. 51-57)

Civil law

Baldin A. K.

Corporate Agreement as a Tool for Balancing the Interests of Participants in Corporate Relations (pp. 58-65)

Tanaga A. N.

Distribution of competencies courts of general jurisdiction in the protection of intellectual property rights (pp. 66-71)

Criminal law

Golovachuk O. S.

Termination of Criminal Cases in Connection with the Application of Another Criminal Law Measure in the Form of a Judicial Fine: Problems and Ways to Solve Them (pp. 72-76)

Sereda S. P.

The Concept and Essence of Freedom of Conscience and Freedom of Religion as a Fundamental Human and Civil Right in Institutions of the Russian Penal System (pp. 77-86)

Yakovets E. N.

On the Interaction of Operational Units with Preliminary Investigation Bodies (pp. 87-98)

Yashkov S. A.

Qualification of Accepting a Bribe for General Patronage or Connivance in Office: A Review of a Practical Example (pp. 99-103)



Научная статья

УДК/UDC 332

ББК 65.240

5.2.5 – Мировая экономика

ИЗУЧЕНИЕ СОЦИО-КУЛЬТУРНОГО ФАКТОРА В ПЛОСКОСТИ ЦИВИЛИСТИЧЕСКИХ НАУК

Наливайко Галина Михайловна¹

¹ УО «Барановичский государственный университет»

Аннотация

Статья посвящена вопросам эффективного менеджмента улучшения результативности труда на основе международных управленческих стандартов. В статье осмысливаются концепции качества и бережливого производства с учетом особенностей трудовых ресурсов. Отправным моментом является новый стандарт в области управления предприятием в части менеджмента здоровья персонала. Этот документ акцентирует внимание на важности вопросов психо-физиологического состояния личности. Современная тактика вовлеченности всего персонала в процесс постоянных улучшений предполагает изучение потенциальных возможностей сотрудников предприятия с целью сохранения их трудовой мотивации и повышения результативности труда. Инструментами исследования были выбраны анкетирование и аппаратная диагностика. В статье преследуется логика связи понятий «личность», «здоровье человека», «возможности и риски», «культура среды», «культура управления», «социальная ответственность», «высокие достижения».

Ключевые слова: качество, трудовые ресурсы, бережливое производство, среда, здоровье, результативность, менеджмент.

STUDY OF THE SOCIO-CULTURAL FACTOR IN THE PLANE OF CIVIL SCIENCES

Nalivaiko Galina Mikhailovna¹

¹ Baranavichy State University

Abstract

The article is devoted to the issues of effective management, improving labor performance on the basis of international management standards. The article comprehends the concepts of quality and lean production, taking into account the characteristics of labor resources. The starting point is a new standard in the field of enterprise management in terms of personnel health management. This document focuses on the importance of the issues of the psycho-physiological state of the individual. The modern tactics of involving all personnel in the process of continuous improvement involves the study of the potential capabilities of the company's employees in order to maintain their labor motivation and increase labor productivity. Questionnaires and hardware diagnostics were chosen as research tools. The article pursues the logic of the relationship between the concepts of "personality", "human health", "opportunities and risks", "culture of the environment", "culture of management", "social responsibility", "high achievements".

Keywords: quality, human resources, lean manufacturing, environment, health, performance, management.

ВВЕДЕНИЕ

В условиях необходимости экономического роста в стране, усиления конкуренции на внутреннем и внешних рынках, повышения требований к предприятиям реального сектора все более актуальным становится социокультурный фактор качества. Это направление можно отнести к области цивилистических наук, так как трудовое право и коммерческое право касаются отношений. Стандарты являются базовым элементом национальной инфраструктуры качества. В этом контексте исследование направлено на анализ возможностей и угроз со стороны трудовых ресурсов на предмет их работоспособности в условиях необходимости выполнения требований постоянного совершенствования.

МЕТОДЫ ИССЛЕДОВАНИЯ

Для достижения цели исследования использовались общие методы (наблюдение, анализ, сравнение) и специальные (анкетирование, диагностика). Их использование позволяет оценить применение правовых норм на уровне стандартов в интересах экономики с позиций трудовых ресурсов.

РЕЗУЛЬТАТЫ

Государственная политика в области качества реализуется предприятиями путем создания и внедрения систем менеджмента качества, направленных на постоянное улучшение субъектов хозяйственной деятельности. Согласно информации Госкомитета по стандартизации Республики

Беларусь в стране сертифицировано

более 7700 систем менеджмента [1].

Концепция качества в национальной экономике нашла свое отражение в программе «Качество 2021-2025», которая предполагает целый ряд мероприятий, в том числе следующей направленности:

- техническое нормирование, стандартизация, метрология, оценка соответствия и аккредитация;
- компетентность в области качества и эффективного менеджмента;
- мотивация, стимулирование и пропаганда идей качества и делового совершенства;
- повышение качества в отраслях и др. [2].

Последний пункт имеет существенное значение с точки зрения развития экономики в целом. Одна из задач направлена на внедрение в организациях требований прогрессивных стандартов, методик и техник эффективного менеджмента, проектов улучшений, интегрированных систем менеджмента (качества, окружающей среды, энергоэффективности, охраны труда). С учетом современных условий конкуренции наиболее актуальны системы менеджмента - бережливого производства; социальной ответственности; безопасности цепи поставок; инноваций. В интересах экономики предприятия отраслей разрабатывают бизнес-планы с установлением индикативных показателей по повышению качества и конкурентоспособности продукции. Кроме

Мировая экономика

стандартов в стране внедряются механизмы повышения результативности и эффективности работы персонала, требования отраслевых программ развития.

Рассмотренная выше программа нашла свое продолжение в стратегических задачах пятилетки качества, объявленной на 2025 – 2029 годы [3]. В рамках исследования были выделены задачи пятилетки качества, имеющие отношение к трудовым ресурсам

в экономике:

- существенный рост производительности труда;
- обеспечение устойчивой положительной динамики показателей социально-экономического развития;
- рациональное использование ресурсов;
- совершенствование контроля качества;
- повышение уровня подготовки и конкурентоспособности кадров для работы в условиях современных экономических вызовов;

в организации жизнедеятельности людей:

- создание условий для самореализации личности;
- обеспечение доступности и высоких стандартов образования, медицинской и социальной помощи;
- улучшение условий труда работников;
- продвижение принципов здорового образа жизни;

в социальных отношениях:

- улучшение демографического потенциала;
 - укрепление института семьи, традиционных нравственных ценностей;
 - стимулирование реализации гражданских инициатив;
 - формирование понимания личной ответственности граждан за общий результат;
- в области права:
- повышение уровня правовой культуры.

Особый интерес представляют мероприятия по участию организаций в конкурсном движении за качество и деловое совершенство. С 2022 года конкурс проводится по обновленной модели получения Премии, включающей всего семь критериев в группах «Направление» (2 критерия с максимальной оценкой на уровне 200 баллов), «Выполнение» (3 критерия – 400 баллов) и «Результаты» (2 критерия – 400 баллов). Непосредственно к управлению трудовыми ресурсами относятся критерии групп «Культура и лидерство организации» (100 баллов), «Создание устойчивости ценности» (200 баллов) и «Управление пригодностью и преобразованием» (100 баллов). Максимальное количество баллов по семи критериев – 1000 баллов.

В 2025г. Премия Правительства Республики Беларусь присуждается по номинациям «Лидерство», «Совершенство менеджмента», «Социальная ответственность» и по новой

Мировая экономика

номинации «Бережливый подход». Бережливое производство предполагает управление, ориентированное на постоянное стремление к повышению эффективности работы предприятия за счет уменьшения потерь и оптимизации бизнес-процессов.

В рамках внедрения принципов бережливого производства на предприятиях Белорусский государственный институт стандартизации и сертификации (БелГИСС) разработал стандарт СТБ 2672-2025 «Менеджмент качества. Системы бережливого менеджмента. Требования и руководство по применению», введенный в действие 16 апреля 2025 года. В помощь предприятиям разработаны «Методические рекомендации по типовой методологии бережливого менеджмента».

Все выше изложенное можно отнести к философии управления, к нормативно-теоретической части исследования. Акцентируя внимание на значимости трудовых ресурсов в достижении установленных стандартами требований, естественно возникает практико-ориентированный вопрос. Его суть заключается в изучении состояния персонала на способность реализации философии бережливости. При этом возникает необходимость совершенствования подхода к системе безопасности на предприятии. Поэтому в мае 2020 года введен новый государственный стандарт Республики Беларусь СТБ ISO 45001-2020 «Системы менеджмента

здоровья и безопасности при профессиональной деятельности. Требования и руководство по применению». Этот документ нацелен на серьезное увеличение уровня безопасности на рабочем месте, уменьшение риска оказания вреда здоровью и жизни персонала. Необходимо контролировать все моменты, которые провоцируют травмы, болезни. Этим обеспечивается соответствие системы менеджмента охраны здоровья и безопасности труда другим системам менеджмента. Стандарт обязывает, чтобы риски по охране здоровья и безопасности труда были своевременно обнаружены и проанализированы, тем самым сработали на опережение ухудшения ситуаций и процессов. При этом просматривается риск-ориентированный подход к системе управления охраной труда в целях постоянного совершенствования в условиях меняющегося контекста организации. Реализация новых подходов к управлению трудовыми ресурсами показывает первостепенное отношение руководителя к общественным проблемам. Преимуществом принятия и реализации стандарта являются следующие моменты:

- повышается доверие международных партнеров и клиентов;
- укрепляется бренд и улучшается корпоративная культура, так как проявляется забота о благополучии каждого сотрудника, что ассоциируется с ответственностью и надежностью;

Мировая экономика

- повышается продуктивность работы в силу то, что более здоровые и мотивированные сотрудники способны выполнять свою работу эффективнее, что содействует общему развитию предприятия.

Управление здоровьем на производстве достаточно сложный процесс. Относительно промышленных заболеваний работникам обеспечивается защита, раннее выявление и более эффективное лечение. Однако возникают новые технологии, новые материалы, новые условия труда, что способствует возникновению потенциальных рисков. Существенной проблемой для экономики становится нервная напряженность, стрессы, проблемы с опорно-двигательной системой, хронические заболевания.

Целый ряд государственных программ ставят задачи, направленные на здоровье человека, на его долголетие, на повышение трудовой активности. Реализация подобных задач зависит от многих факторов как коллективного, так и индивидуального порядка. Говоря об индивидуальных факторах рассматриваются проблемы здоровья самого человека. Коллективные факторы касаются вопросов здоровья трудового коллектива. В том числе используют и коэффициент психологического климата, характеризующего психологическое здоровье в коллективе с учетом качества отношений как горизонтальных, так и вертикальных.

Для изучения психологического климата в организации

использовался метод анкетирования по следующим вопросам:

1. Каковы отношения между членами коллектива?
2. Каковы отношения у членов коллектива с администрацией?
3. Каковы отношения членов коллектива с непосредственным начальником?
4. Считаете ли Вы, что члены коллектива могут откровенно высказывать свое мнение по всем вопросам жизни коллектива?
5. Считаются ли с Вашим мнением в коллективе?
6. Считается ли администрация (более высокое руководство) с мнением коллектива?

Респонденты в лице обучающейся работающей молодежи представляли собой технологическое направление и маркетинговое. Оценка осуществлялась по 5-ти балльной шкале: 5 – «отлично», 4 – «хорошо», 3 – «удовлетворительно», 2 – «плохо», 1 – «очень плохо». Итоговые показатели рассчитывались как среднеарифметические величины и в виде коэффициента с учетом максимально возможной оценки (рис.1).

Методика анализа состояния психологического климата в организации предполагала ранги коэффициента с интерпретацией оценки взаимоотношений:

- | | |
|-------------|------------------------|
| 0,2 – 0,45 | - «плохие» |
| 0,46 – 0,65 | - «удовлетворительные» |
| 0,66 – 0,85 | - «хорошие» |
| 0,86 – 1,0 | - «очень хорошие». |

Мировая экономика

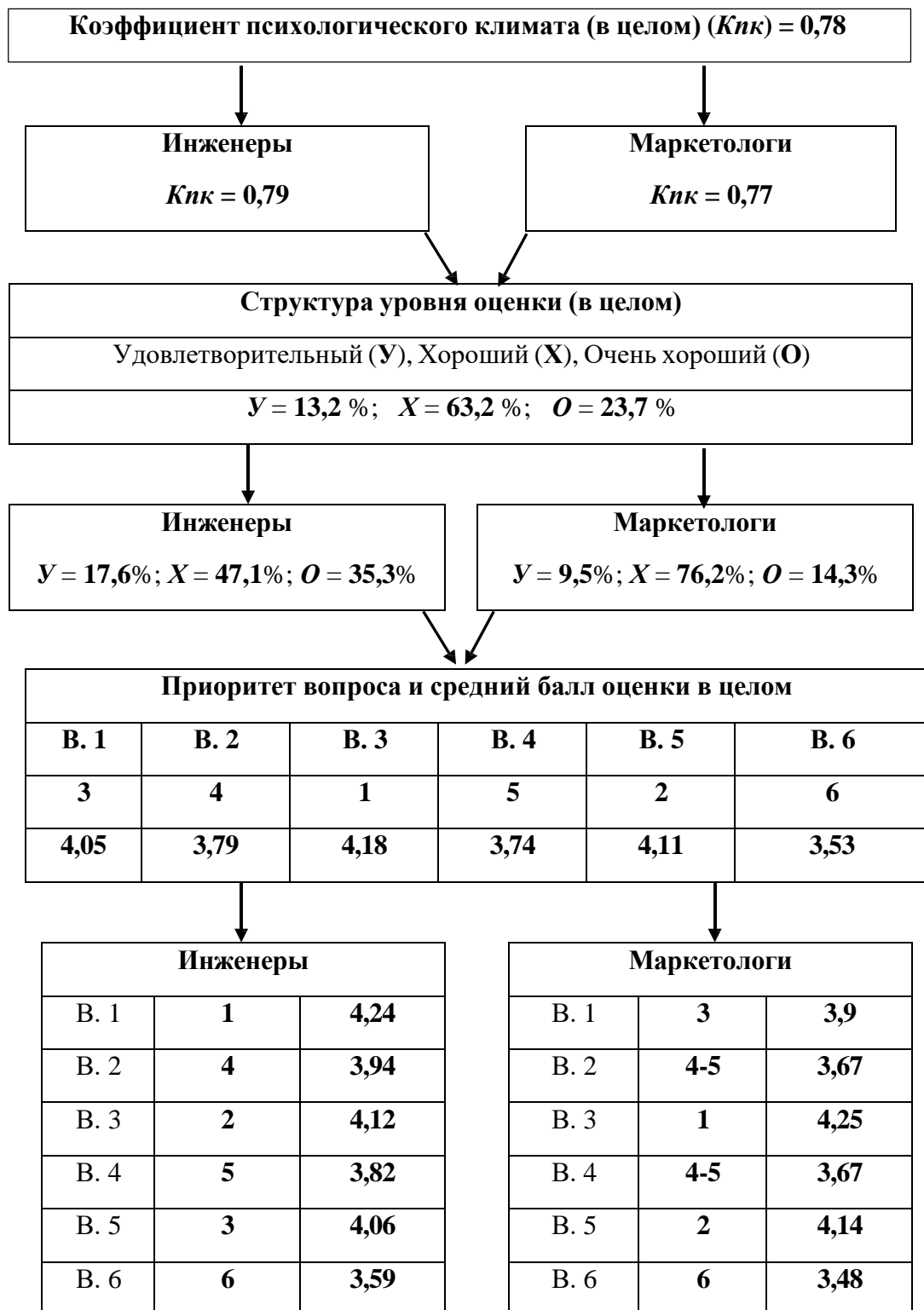


Рисунок 1 Оценка психологического климата в коллективе

Есть некоторые отличия оценок в целом от оценок по функциональным направлениям. Так, инженерная категория отметила удовлетворительный уровень в большей степени (17,6%) чем маркетологи. Они же дали отличную оценку (35,3%) на 21 п.п. больше.

Наивысшую оценку в баллах получили отношения членов коллективов с непосредственными руководителями (4,18). Респонденты в целом и по функционалу дали самую низкую оценку, отвечая на вопрос «Считается ли администрация с мнением коллектива?»

Получать подобную информацию можно при проведении внутренних аудитов системы менеджмента качества (СМК). При этом следует учитывать следующий рабочий момент. СМК по сути ориентирована на постоянное улучшение деятельности и показателей качества. Человек может сохранять и укреплять свою трудовую мотивацию и высокую результативность, пребывая в среде с плодотворным психологическим климатом. В противном случае проявляются признаки неблагоприятного психологического климата:

- разделение на группы;
- напряженность и конфликтность;
- пессимизм;
- недоверие, непонимание и неуважение;
- раздражительность;
- страх ошибки.

В результате у работника начинают проявляться вторичные, физиологические, признаки стресса из-за неудовлетворенности состоянием климата, что ухудшает здоровье человека. Как следствие - падает работоспособность, производительность труда, то есть фиксируются определенные несоответствия ожиданиям, невысокая результативность – отсюда экономические и финансовые потери.

Приведенные результаты анкетирования показали, что в организации необходимо в большей степени уделять внимание вопросам культуры организации и культуры управления с целью улучшения психологического климата в коллективе. Вопрос об использовании той или иной методики анкетирования решается на этапе разработки программы аудита и составления планов аудита. Аудит, посвященный изучению состояния и потенциала трудовых ресурсов, дает хорошую аналитику в случае использования компьютерных технологий в режиме Интранета. На следующем этапе необходимо проводить причинно-следственный анализ по конкретным несоответствиям.

В рамках исследования проводился также анализ индекса социокультуры (СК) предприятия посредством анкетирования. В 2014 г. индекс «СК» был на уровне 209 баллов, в 2024 г. – 176 баллов. Оба показателя оказались на уровне «высокий» (диапазон 260 – 175 баллов), но за 10 лет индекс сместился к нижней границе, т.е. к категории «средний». Однако общий индекс «СК» по-прежнему свидетельствует о положительной направленности социокультуры. Диапазон 290 – 261 характеризует очень высокий уровень индекса «СК», индекс ниже 115 – имеющий тенденцию к деградации.

Узкие места индекса «СК» определяются по средним величинам секций «Работа», «Коммуникации», «Управление» и «Мотивация и мораль». Показатели в баллах по секциям свидетельствуют о состоянии, в основном, «мажорном» (табл. 1).

Мировая экономика

Таблица 1 Результаты определения индекса социокультуры по секциям

Оценочная категория	Баллы	Секции:							
		Работа		Коммуникации		Управление		Мотивация и мораль	
		2014	2024	2014	2024	2014	2024	2014	2024
«великолепное»	10 - 8					8,5		8,5	
«мажорное»	7 - 6	6,6	6,0	6,2	6,5		5,9		5,9
«унылое»	5 - 4								
«упадочное»	3 - 1								

Данные показывают, что отношения по секциям «Работа» и «Коммуникации» остались в прежней категории с некоторыми отклонениями в « - » и « + ». В секциях «Управление» и «Мотивация и мораль» наблюдается переход от категории «великолепное» в категорию «мажорное». Такие результаты вызывают необходимость дальнейшего изучения проблем социокультуры в организациях, в том числе путем причинно-следственного анализа качества отношений в трудовых коллективах [4].

При этом нельзя игнорировать статистические данные, характеризующие состояние здоровья населения. Учитывая современный диагноз G93.3 «Синдром хронической усталости» как разновидность стрессового состояния, проводился анализ заболеваемости населения по материалам Госкомстата Республики Беларусь. Так, в 2023 г. по сравнению с 2015 г. количество зарегистрированных случаев заболеваний, установленных впервые в жизни с диагнозом «психические расстройства и расстройства поведения» сократилось со 150,7 тыс. чел. до 105,7 тыс. чел. (на 30%). По группе «болезни нервной системы» количество случаев увеличилось до 76,6 тыс. чел. против 51,6 тыс. чел. (на 48%) [5].

С целью недопущения риска снижения результативности трудовых ресурсов был проведен бенчмаркинг технологий и методик изучения состояния здоровья персонала предприятий. Стажировка на НПП «Динамика» (г. Санкт-Петербург, РФ) выявила целесообразность использования производимого мобильного одноканального аппаратно-программного комплекса (АПК) «Омега-Стандарт»

ЗАКЛЮЧЕНИЕ

Руководствуясь нормативно-правовыми положениями исследование подтверждает необходимость работ в области менеджмента здоровья трудовых ресурсов в свете концепции постоянного улучшения и бережливого менеджмента. Сохранение работоспособности персонала имеет прямую связь с состоянием здоровья человека труда. С целью предупреждения риска нерезультативности следует проводить диагностику здоровья в режиме мониторинга. Для подобной работы в рамках высшего учебного заведения целесообразно создавать соответствующую лабораторию в собственных интересах и при условии тесных связей с предприятиями реального сектора.

Мировая экономика

Список литературы:

1. Моргунова Е. Техники современного качества // Наука и инновации. 2025. №1. С. 45-50.
2. Программа «Качество 2021 – 2025». URL: <https://gosstandart.gov.by/quality-2021-2025-program> (дата обращения: 20.06.2025).
3. О пятилетке качества: Указ Президента Республики Беларусь от 17 января 2025 г. № 31. URL: // <https://president.gov.by/ru/documents/ukaz-no-31-ot-17-anvara-2025-g> (дата обращения: 30.09.2025).
4. Рютингер Р. Культура предпринимательства: Пер. с нем. – М., 1992
5. Регионы Республики Беларусь. Социально-экономические показатели // Статистический сборник. Т. 1. – Минск: Национальный статистический комитет Республики Беларусь, 2024. С. 191

References:

1. Morgunova E. Technology of modern quality // Science and innovation. 2025. No. 1. pp. 45-50.
2. The program "Quality 2021-2025". URL: <https://gosstandart.gov.by/quality-2021-2025-program> (date of reference: 06/20/2025).
3. About the five-year quality plan: Decree of the President of the Republic of Belarus No. 31 dated January 17, 2025. URL: // <https://president.gov.by/ru/documents/ukaz-no-31-ot-17-anvara-2025-g> (date of reference: 30.09.2025).
4. Rutinger R. Culture of entrepreneurship: Translated from German– Moscow, 1992
5. Regions of the Republic of Belarus. Socio-economic indicators // Statistical collection. Vol. 1. Minsk: National Statistical Committee of the Republic of Belarus, 2024. p. 191.

СВЕДЕНИЯ ОБ АВТОРАХ

Наливайко Галина Михайловна, кандидат экономических наук, доцент, доцент; УО «Барановичский государственный университет»; Барановичи, Республика Беларусь; e-mail: n_galina_m@mail.ru

INFORMATION ABOUT AUTHORS

Nalivaiko Galina Mikhailovna, Candidate of Economic Sciences, Associate Professor, Associate Professor; Baranavichy State University; Baranavichy, Republic of Belarus; e-mail: n_galina_m@mail.ru

Материал поступил в редакцию: 18 ноября 2025 г.

Статья получена после рецензирования: 26 ноября 2025 г.

Конфликт интересов: отсутствует

Рецензия: все статьи проходят рецензирование в формате double-blind peer review (рецензенту неизвестны имя и должность автора, автору неизвестны имя и должность рецензента). Рецензия может быть предоставлена заинтересованным лицам по запросу.

© 2025, ООО «Эпомен»

© 2025, Наливайко Г. М.